



## PENINGKATAN SKILL KERJA SAMA TIM MELALUI PROGRAM PSIKOEDUKASI: STUDI KASUS PADA KARYAWAN CV TAPADA BERKAH BERSAMA

Rahmawati Syam, Nurul Ayzahra \*, Nur Alisda Yanti, Muhrajan Piara,  
Ummul Hajerah

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Makassar

\*e-mail: nurulayzahra14@gmail.com; Available online: 19 Mei 2025

### Abstrak

Pengabdian ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman karyawan mengenai kerja sama tim melalui program psikoedukasi yang dilaksanakan di CV Tapada Berkah Bersama pada 5 Mei 2025. Program ini menggunakan desain kuasi-eksperimen dengan teknik *convenience sampling*, di mana 17 karyawan dari berbagai divisi berpartisipasi dalam webinar daring melalui *Zoom Meeting*. Untuk mengukur perubahan pengetahuan peserta, dilakukan *pre-test* dan *post-test* sebelum dan sesudah pelaksanaan kegiatan. Data dianalisis menggunakan Uji *Wilcoxon Signed Ranks*. Hasil Pengabdian menunjukkan adanya perbedaan signifikan antara skor *pre-test* (35,39) dan *post-test* (47,65) dengan nilai signifikansi 0,001 ( $p < 0,05$ ), yang mengindikasikan bahwa program psikoedukasi tentang kerja sama tim efektif dalam meningkatkan pemahaman karyawan. Pengabdian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan keterampilan kerja sama tim dalam konteks perusahaan, serta menunjukkan pentingnya program pelatihan dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan. Melalui program ini, diharapkan karyawan dapat menerapkan konsep-konsep kerja sama tim yang lebih baik dalam pekerjaan sehari-hari untuk mencapai tujuan perusahaan secara lebih efisien.

**Kata Kunci:** Psikoedukasi; Kerja Sama Tim; Karyawan

### Abstract

This study aims to improve employees' understanding of teamwork through a psychoeducation program conducted at CV Tapada Berkah Bersama on May 5, 2025. The program utilizes a quasi-experimental design with a convenience sampling technique, in which 17 employees from various divisions participated in an online webinar via *Zoom Meeting*. To measure changes in participants' knowledge, *pre-test* and *post-test* assessments were conducted before and after the activity. Data were analyzed using the *Wilcoxon Signed Ranks Test*. The results showed a significant difference between the *pre-test* score (35.39) and *post-test* score (47.65) with a significance value of 0.001 ( $p < 0.05$ ), indicating that the psychoeducation program on teamwork effectively enhanced employees' understanding. This research contributes to the development of teamwork skills within a company context and highlights the importance of training programs in improving employee performance and productivity. It is expected that through this program, employees will apply better teamwork concepts in their daily work to achieve company goals more efficiently.





**Keywords:** *Psychoeducation; Teamwork; Employees*

## **PENDAHULUAN**

CV Tapada Berkah Bersama merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri sablon dan konveksi, resmi beroperasi sejak Februari 2020. Perusahaan ini merupakan hasil merger dari tiga unit usaha yang bergerak di bidang yang sama, yaitu Juku, Bow, dan Padaidi. Tapada didirikan sebagai bentuk pengembangan industri sablon dan konveksi di Kota Makassar, sekaligus untuk memperkuat daya saing di wilayah Indonesia Timur. Dalam menjalankan operasional dan produksinya, Tapada menawarkan produk berkualitas tinggi, harga terjangkau, serta layanan bergaransi.

Keberhasilan sebuah perusahaan tidak hanya ditentukan oleh kualitas produk, tetapi juga oleh efektivitas kerja sama antar karyawan. Menurut Wijaya et al. (2021), kerja sama tim yang solid berperan signifikan dalam mendukung pencapaian visi dan misi perusahaan. Komunikasi yang tidak efektif dan kurangnya keterampilan kerja sama dapat menghambat produktivitas serta pencapaian target perusahaan. Fuadi et al. (2020) juga menegaskan bahwa kemampuan bekerja dalam kelompok, menerima kritik dan saran secara konstruktif, serta melakukan tukar pikiran merupakan komponen penting dalam menghasilkan hasil kerja yang optimal.

Berdasarkan hasil survei, wawancara, dan observasi yang dilakukan oleh peneliti di CV Tapada Berkah Bersama, ditemukan bahwa masih terdapat tantangan dalam hal keterampilan kerja sama di antara karyawan. Komunikasi yang kurang efektif menyebabkan terjadinya kesalahan dalam pemrosesan order, seperti kekeliruan desain, keterlambatan produksi, hingga ketidaksesuaian jumlah pesanan. Akibatnya, beberapa target produksi tidak tercapai sesuai dengan jadwal yang telah disepakati sebelumnya. Selain itu, kesalahpahaman antar tim juga berdampak pada meningkatnya tekanan kerja dan menurunnya semangat kolaboratif di lingkungan kerja.

Kondisi ini menunjukkan bahwa kemampuan komunikasi dan kerja sama tim belum terbangun secara optimal. Padahal, kerja sama tim yang baik memungkinkan pertukaran ide, saling melengkapi keterampilan, dan mendukung terciptanya sinergi kerja (Kurniawati et al., 2021). Abdillah dan Sari (2023) menyatakan bahwa semakin baik kerja sama tim dalam suatu organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja karyawannya. Sebaliknya, buruknya kolaborasi dapat menimbulkan kesenjangan antar individu maupun tim.

Urgensi untuk menangani permasalahan ini semakin tinggi mengingat dampaknya tidak hanya pada aspek internal, tetapi juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan pelanggan, efisiensi waktu produksi, dan reputasi perusahaan. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan merupakan suatu keharusan bagi perusahaan seperti CV Tapada Berkah Bersama menjaga dan mengoptimalkan kepuasan konsumen, loyalitas konsumen, citra perusahaan, serta keunggulan kompetitif di pasar. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk mengoptimalkan produktivitas adalah dengan fokus pada perbaikan dan pengembangan proses pembentukan tim. Melalui pendekatan ini, karyawan akan merasakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, menyenangkan, serta mendorong motivasi kerja, sehingga mampu memberikan hasil produk dan layanan yang maksimal bagi pelanggan (Africia & Adrian, 2024).

Upaya peningkatan keterampilan kerja sama tim dan komunikasi efektif di lingkungan kerja ini juga berkontribusi pada pengembangan kapasitas individu dan organisasi secara berkelanjutan. Melalui kolaborasi antara institusi pendidikan dan





dunia industri, program ini tidak hanya mendukung peningkatan kompetensi karyawan, tetapi juga mendorong terciptanya lingkungan kerja yang lebih inklusif, produktif, dan sehat secara psikososial. Pendekatan ini sekaligus memperkuat komitmen perusahaan dalam menciptakan nilai tambah bagi sumber daya manusia dan memperluas dampak positif terhadap pertumbuhan dan kesejahteraan bersama.

Oleh karena itu, dibutuhkan intervensi yang tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga psikologis, untuk membangun kembali semangat kolaborasi dan komunikasi yang efektif di lingkungan kerja. Salah satu metode yang dapat diupayakan adalah program psikoedukasi. Psikoedukasi merupakan intervensi psikologis yang ditujukan untuk memperluas wawasan, meningkatkan kompetensi, serta membangun kesadaran personal dalam menghadapi permasalahan tertentu secara adaptif. Menurut Irdianti et al. (2023), tujuan dari psikoedukasi adalah untuk membantu partisipan dalam mengembangkan keterampilan *coping* untuk menghadapi tantangan, serta membangun sumber daya pribadi dan dukungan sosial yang diperlukan. Dalam konteks ini, program psikoedukasi dirancang untuk meningkatkan keterampilan komunikasi, membangun kepercayaan, serta memperkuat dinamika kerja tim antar karyawan di CV Tapada Berkah Bersama. Dengan adanya program ini, diharapkan terjadi peningkatan kolaborasi dan terciptanya lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis.

## METODE

### **Desain Pengabdian**

Pengabdian ini menggunakan pendekatan kuasi-eksperimen dengan rancangan *one-group pretest-posttest*. Dalam desain ini, satu kelompok partisipan diuji sebelum dan sesudah intervensi untuk mengevaluasi efektivitas program yang diberikan (Azwar, 2017).

### **Subjek Pengabdian**

Pengabdian ini menggunakan teknik *convenience sampling* (sampling kemudahan), di mana partisipan dipilih berdasarkan kemudahan akses dan partisipasi sukarela (Coolican, 2014). Semua karyawan CV Tapada Berkah Bersama yang bersedia mengikuti program psikoedukasi dan mendaftar pada *Google Form* pendaftaran, akan dipilih sebagai sampel dalam Pengabdian ini. Oleh karena itu, tidak ada kriteria seleksi khusus selain keinginan untuk berpartisipasi dalam program psikoedukasi tersebut. Teknik ini dipilih karena sifat Pengabdian yang terbuka dan dapat diikuti oleh seluruh karyawan di perusahaan. Kegiatan ini melibatkan 17 partisipan, yang berasal dari berbagai divisi, antara lain:

- a) Divisi Produksi
- b) Divisi Sales
- c) Divisi Finance
- d) Divisi Marketing
- e) Divisi Human Resource and General Affair (HRGA)

### **Lokasi dan Waktu Pengabdian**

Pengabdian ini dilaksanakan di kantor CV Tapada Berkah Bersama, Makassar. Pengabdian dimulai pada bulan Februari 2025 dan berlangsung selama sekitar sepuluh minggu. Kegiatan psikoedukasi dilaksanakan pada tanggal 5 Mei 2025 secara daring melalui media *Zoom Meeting*.



### Instrumen Pengabdian

Evaluasi program ini mengacu pada Model Evaluasi Pelatihan Kirkpatrick (HM et al., 2023), dengan fokus pada Level 1 (*reaction*) dan Level 2 (*learning*). Level 1 mengukur respon dan kepuasan peserta terhadap psikoedukasi, yang diperoleh melalui *post-test*. Level 2 mengevaluasi sejauh mana peserta menguasai pengetahuan dan keterampilan baru, yang tercermin dari peningkatan skor *post-test* dibandingkan *pre-test*. Pendekatan ini bertujuan untuk memastikan bahwa pelatihan diterima dengan baik dan efektif dalam meningkatkan pemahaman peserta tentang konsep kerja sama tim.

Instrumen yang digunakan dalam Pengabdian ini adalah skala pengetahuan keterampilan kerja sama yang disusun berdasarkan materi psikoedukasi, yang terdiri dari 5 item berbentuk pilihan ganda dan benar-salah. Selain itu, terdapat 3 item pertanyaan yang terkait dengan respon peserta terhadap pelaksanaan kegiatan, dengan menggunakan skala Likert 1-5 (sangat tidak setuju hingga sangat setuju). Pengukuran dilakukan melalui *pre-test* dan *post-test* untuk menilai pemahaman peserta sebelum dan sesudah psikoedukasi.

### Prosedur Pengabdian



**Gambar 1.** Kerangka Pelaksanaan Kegiatan

#### 1) Pengumpulan data awal

Pengumpulan data awal dilakukan untuk menganalisis kebutuhan (*need assessment*) yang ada di lingkungan perusahaan. *Need assessment* dapat diartikan sebagai proses pengambilan keputusan yang didasarkan pada informasi yang telah dikumpulkan sebelumnya (Syam et al., 2024). Proses ini dilakukan melalui tiga metode, yaitu survei, observasi, dan wawancara. Survei disebarkan kepada seluruh karyawan CV Tapada Berkah Bersama menggunakan *Google Form*, yang dilaksanakan pada tanggal 24 Februari hingga 18 Maret 2025. Survei ini bertujuan untuk mengidentifikasi persepsi karyawan mengenai kerja sama tim dan permasalahan yang dihadapi dalam lingkungan kerja.

Selain itu, observasi langsung dilakukan oleh peneliti untuk memahami kondisi nyata di lapangan, pola kerja karyawan, serta membandingkan dengan kondisi ideal yang diharapkan oleh perusahaan. Wawancara juga dilakukan kepada Supervisor HR-GA untuk memperoleh informasi lebih mendalam terkait dinamika karyawan dan kebutuhan yang belum tergambar melalui survei maupun observasi. Hasil dari ketiga metode ini menjadi landasan dalam merancang program intervensi psikoedukatif yang relevan.

#### 2) Merancang Program

Berdasarkan data yang diperoleh dari tahap sebelumnya, langkah selanjutnya dalam Pengabdian ini adalah merancang program intervensi dengan menentukan pokok bahasan atau topik utama yang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Proses perancangan program dilakukan melalui diskusi bersama pihak-pihak terkait, seperti Dosen Pembimbing Lapangan (DPL) dan Supervisor HR-GA



CV Tapada Berkah Bersama. Hasil dari diskusi tersebut menetapkan bahwa tema "Teamwork dalam Mencapai Target" menjadi fokus utama dalam kegiatan psikoedukasi, mengingat pentingnya peningkatan kerja sama dalam mendukung efektivitas dan produktivitas kerja tim di perusahaan.

Setelah tema disepakati, dirancang bentuk pelaksanaan program yaitu dalam bentuk kegiatan psikoedukasi yang dilaksanakan secara daring melalui media *Zoom Meeting*. Psikoedukasi dipilih sebagai pendekatan karena merupakan intervensi psikologis yang bertujuan untuk memberikan pemahaman dan wawasan psikologis mengenai permasalahan sosial atau psikologis yang dihadapi individu maupun kelompok. Melalui kegiatan ini, peserta diharapkan dapat mengembangkan keterampilan untuk menghadapi tantangan secara adaptif serta memiliki kesadaran yang lebih komprehensif (Rinaldi & Hardika, 2022).

Dalam konteks ini, kegiatan psikoedukasi dilaksanakan dalam bentuk webinar. Webinar merupakan salah satu bentuk seminar atau presentasi edukatif yang dilakukan secara daring melalui media internet dan memungkinkan peserta dari berbagai lokasi untuk berpartisipasi secara aktif (Silvanita & Yulianto, 2020). Format ini dipilih karena dianggap efektif dan efisien untuk menjangkau seluruh karyawan tanpa mengganggu kelancaran operasional perusahaan.

### 3) Pelaksanaan Kegiatan

Kegiatan psikoedukasi dilaksanakan dalam bentuk webinar secara daring melalui *Zoom Meeting*. Rangkaian kegiatan meliputi:

#### a) Pembukaan

Kegiatan diawali oleh moderator dan dilanjutkan dengan sambutan dari Supervisor HR-GA CV Tapada Berkah Bersama yang sekaligus membuka secara resmi acara webinar.

#### b) *Pre-Test*

Setelah pembukaan, peserta diminta mengerjakan *pre-test* untuk mengukur pemahaman awal peserta terkait kemampuan kerja sama. *Pre-test* dibagikan melalui fitur *chat Zoom Meeting*, dan peserta diberi waktu 10 menit untuk mengerjakan.

#### c) Penyampaian Materi

Materi utama disampaikan oleh Bapak Muhrajan Piara, S.Psi., M.Sc., dengan topik "Teamwork dalam Mencapai Target". Pemateri diberikan kesempatan penuh untuk memaparkan materi kepada seluruh peserta selama kurang lebih 60 menit.

#### d) Sesi Tanya Jawab

Setelah penyampaian materi, peserta diberikan waktu untuk mengajukan pertanyaan. Pemateri kemudian memberikan penjelasan atau klarifikasi terhadap pertanyaan yang diajukan yang berlangsung selama kurang lebih 30 menit.

#### e) *Post-Test*

Setelah sesi tanya jawab berakhir, peserta diminta untuk mengerjakan *post-test* yang juga dibagikan melalui fitur *chat Zoom Meeting*. *Post-test* ini bertujuan untuk mengukur peningkatan pemahaman peserta setelah mengikuti webinar. Waktu pengerjaan juga diberikan selama 10 menit.

#### f) Penutupan

Kegiatan diakhiri dengan penyampaian kesimpulan dari materi yang telah diberikan, kemudian moderator menutup secara resmi kegiatan webinar psikoedukasi dan mengambil beberapa bentuk dokumentasi kegiatan.

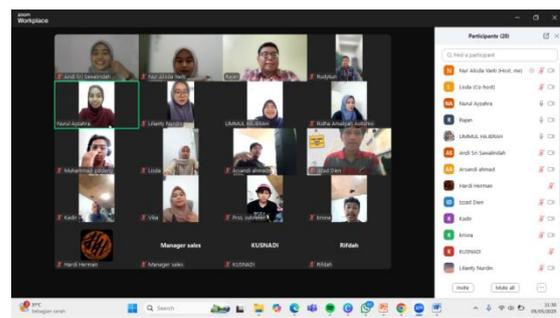


Teknik Analisis Data

Pengabdian ini menggunakan teknik analisis Uji Wilcoxon Signed Ranks, sebuah metode statistik non-parametrik yang diterapkan untuk menguji perbedaan antara dua sampel berpasangan pada data yang berskala ordinal atau tidak terdistribusi normal (Windi et al., 2021). Uji ini digunakan untuk mengevaluasi efektivitas perlakuan, terutama dalam mengukur perubahan yang terjadi antara pengukuran sebelum dan setelah intervensi (pre-test dan post-test). Dalam Pengabdian ini, Uji Wilcoxon digunakan untuk menganalisis perbedaan tingkat pengetahuan peserta sebelum dan setelah pelaksanaan psikoedukasi. Proses analisis data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan psikoedukasi melalui kegiatan webinar diikuti oleh sebanyak 17 peserta dari karyawan CV Tapada Berkah Bersama. Kegiatan yang bertema "Teamwork dalam Mencapai Target" diikuti oleh karyawan yang setiap divisi di perusahaan. Kegiatan diawali dengan pembukaan yaitu perkenalan, kemudian dilanjutkan dengan pre-test, penyampaian materi, sesi tanya jawab, dan diakhir oleh pemberian post-test sebelum kegiatan ditutup.



(a) Pembukaan Kegiatan dan Pemaparan Materi

(b) Sesi Tanya Jawab dan Penutupan Kegiatan

Gambar 2. Pelaksanaan Kegiatan Psikoedukasi: (a) Pembukaan Kegiatan dan Pemaparan Materi; (b) Sesi Tanya Jawab dan Penutupan Kegiatan.

Tabel 1. Sebaran Divisi Peserta

	Frequency	Percent
Finance	1	5.9
HR-GA	2	11.8
Marketing	1	5.9
Produksi	8	47.1
Sales	5	29.4
Total	17	100.0

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa peserta yang mengikuti webinar berasal dari berbagai divisi yaitu divisi Sales, Produksi, Marketing, HR-GA, dan





Finance. Peserta dengan persentase yang terbanyak berasal dari divisi Produksi sebanyak 8 orang.

### Evaluasi Pemahaman Peserta

**Tabel 2.** Hasil *Pre-test* dan *Post-test* Peserta

No	Nama/Inisial	<i>Pre-Test</i>	<i>Post-Test</i>	Keterangan
1	ASS	30	40	Meningkat
2	MO	30	50	Meningkat
3	NS	40	50	Meningkat
4	FA	30	40	Meningkat
5	RAA	30	50	Meningkat
6	LN	50	50	Menetap
7	AN	40	50	Meningkat
8	NF	40	50	Meningkat
9	AA	30	40	Meningkat
10	MIDF	30	50	Meningkat
11	H	30	40	Meningkat
12	KJD	20	50	Meningkat
13	HH	50	50	Menetap
14	KSBK	50	50	Menetap
15	K	20	50	Meningkat
16	MS	50	50	Menetap
17	UH	30	50	Meningkat

Berdasarkan tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa dari 17 peserta, sebagian besar menunjukkan peningkatan skor antara *pre-test* dan *post-test* setelah mengikuti kegiatan psikoedukasi mengenai kerja sama tim. Sebanyak 13 peserta menunjukkan peningkatan skor (meningkat), sementara 4 peserta memiliki skor yang tetap (menetap), dan tidak ada peserta yang mengalami penurunan nilai. Hal ini menunjukkan bahwa materi yang disampaikan berhasil meningkatkan pemahaman sebagian besar peserta. Skor yang menetap tetap mencerminkan tingkat pemahaman yang sudah tinggi sejak awal (nilai maksimal 50). Dengan demikian, data ini mengindikasikan bahwa psikoedukasi memberikan dampak positif terhadap





pengetahuan peserta mengenai kerja sama tim, dan secara umum program ini efektif dalam mencapai tujuan pembelajarannya.

**Tabel 3.** *Descriptive Statistic*

	<b>N</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maximum</b>	<b>Mean</b>	<b>Std. Deviation</b>
Pretest	17	20	50	35.29	10.073
Posttes	17	40	50	47.65	4.372

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai *pre-test* memiliki skor minimum 20 dan maksimum 50, dengan rata-rata (mean) sebesar 35,29 dan standar deviasi 10,073. Sementara itu, pada *post-test*, skor minimum adalah 40 dan maksimum tetap 50, dengan rata-rata sebesar 47,65 dan standar deviasi yang lebih kecil yaitu 4,372. Peningkatan rata-rata skor dari *pre-test* ke *post-test* mengindikasikan adanya peningkatan pemahaman peserta setelah mengikuti kegiatan psikoedukasi. Perbedaan ini mengindikasikan bahwa sebagian besar peserta berhasil menyerap materi yang diberikan, namun untuk memastikan signifikansi perbedaan tersebut diperlukan analisis statistik inferensial lebih lanjut.

**Tabel 4.** Uji Normalitas

<b>Shapiro-Wilk</b>			
	<b>Statistic</b>	<b>df</b>	<b>Sig.</b>
<i>Pre-Test</i>	.850	17	.011
<i>Post-Test</i>	.533	17	.000

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa hasil uji normalitas dengan metode *Shapiro-Wilk* yang dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,011 untuk *pre-test* dan 0,000 untuk *post-test*. Kedua nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ( $p < 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa data *pre-test* dan *post-test* tidak berdistribusi normal. Menurut Azwar (2012), data dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, untuk menganalisis perbedaan skor sebelum dan setelah intervensi, digunakan uji non-parametrik *Wilcoxon*.



**Tabel 5.** Uji Wilcoxon

<b>Post Test - Pre Test</b>	
Z	-3.247 <sup>b</sup>
Asymp. Sig. (2-tailed)	.001

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji beda non-parametrik Wilcoxon menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,001. Karena nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ( $p < 0,05$ ), dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara skor *pre-test* dan *post-test*. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan psikoedukasi berpengaruh terhadap peningkatan pengetahuan peserta mengenai keterampilan kerja sama tim.

### Evaluasi Pelaksanaan Kegiatan

**Tabel 6.** Evaluasi Terhadap Pelaksanaan Kegiatan Psikoedukasi Webinar

Indikator	Respon				
	SS	S	N	TS	STS
Secara keseluruhan, kegiatan psikoedukasi hari ini berlangsung dengan baik.	70%	30%	0%	0%	0%
Pemateri menyampaikan materi dengan baik.	70%	30%	0%	0%	0%
Materi yang disampaikan bermanfaat sesuai dengan kebutuhan saya.	35%	65%	0%	0%	0%

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar peserta memberikan respon positif terhadap pelaksanaan kegiatan psikoedukasi. Sebanyak 70% peserta menyatakan sangat setuju (SS) dan 30% setuju (S) bahwa kegiatan tersebut berjalan dengan baik. Terkait penyampaian materi, 70% peserta sangat setuju dan 30% setuju bahwa pemateri menyampaikan materi dengan jelas. Selain itu, 35% peserta sangat setuju dan 65% setuju bahwa materi yang disampaikan bermanfaat dan sesuai dengan kebutuhan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa kegiatan psikoedukasi dinilai efektif dan relevan oleh peserta.

Evaluasi efektivitas pelatihan berdasarkan model Kirkpatrick menunjukkan bahwa pada Level 1 (*reaction*), peserta memberikan respons positif terhadap pelaksanaan kegiatan. Melalui survei kepuasan yang dilakukan setelah kegiatan, mayoritas peserta menyatakan bahwa materi disampaikan dengan baik, jelas, dan relevan dengan kebutuhan pekerjaan mereka. Sementara itu, Level 2 (*learning*) diukur melalui peningkatan skor antara *pre-test* dan *post-test*, yang menunjukkan bahwa peserta mengalami peningkatan pengetahuan terkait konsep kerja sama tim. Secara keseluruhan, hasil ini menegaskan bahwa program psikoedukasi memberikan dampak positif dalam meningkatkan pemahaman peserta dan mendukung pentingnya pelatihan sejenis untuk efektivitas kerja karyawan.

Peningkatan pemahaman mengenai kerja sama tim ini memberikan potensi dampak positif terhadap berbagai aspek dalam lingkungan kerja. Menurut Apriliani dan Sriathi (2019), kerja sama tim berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Semakin baik pemahaman karyawan mengenai pentingnya kerja sama, semakin besar kemungkinan mereka untuk membangun kolaborasi yang efektif, saling menghargai, dan saling mendukung dalam menyelesaikan tugas, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas individu maupun tim.





Kerja sama tim yang efektif tidak dapat dipisahkan dari komunikasi yang baik di tempat kerja. Komunikasi berperan penting dalam membangun kolaborasi yang solid antar anggota tim. Sulistira et al. (2023) menyatakan bahwa komunikasi yang efektif menjadi fondasi utama dalam menciptakan kerja sama tim yang harmonis. Karyawan yang memahami pentingnya kerja sama tim cenderung lebih terbuka dalam berinteraksi, menunjukkan empati, serta mampu mendengarkan secara aktif. Sikap-sikap ini berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang lebih kondusif dan produktif. Selain itu, komunikasi juga memengaruhi kualitas hubungan antarrekan kerja dalam perusahaan, yang pada akhirnya turut menentukan keberhasilan tim dalam mencapai tujuan bersama (Syam et al., 2023).

Pemahaman yang baik tentang kerja sama tim juga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Menurut Ibrahim et al., (2021), kerja sama dalam tim memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Ketika karyawan memahami pentingnya peran kolektif dalam mencapai tujuan, mereka cenderung bekerja dengan lebih sinergis, yang berdampak pada peningkatan kualitas dan efisiensi kerja. Kerja sama tim juga memainkan peran penting dalam pencapaian tujuan organisasi secara menyeluruh. Kusuwati (2024) menekankan bahwa keterlibatan dan loyalitas karyawan, yang dapat tumbuh dari kerja sama yang erat, mendukung keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang. Tim yang solid akan lebih siap menghadapi tantangan bersama dan mencapai target organisasi dengan lebih efisien.

Penelitian oleh Putri et al. (2023) juga menegaskan bahwa kerja sama tim memiliki hubungan erat dengan kinerja pegawai. Hubungan yang akrab dan rasa kebersamaan yang terbentuk dalam tim dapat meningkatkan semangat kerja dan solidaritas, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian kinerja yang optimal. Dengan demikian, peningkatan pemahaman tentang kerja sama tim yang diperoleh melalui kegiatan psikoedukasi ini memiliki implikasi penting bagi pengembangan SDM di perusahaan. Pelatihan semacam ini tidak hanya meningkatkan pengetahuan, tetapi juga dapat membentuk sikap dan perilaku kerja yang lebih kooperatif, produktif, dan selaras dengan tujuan organisasi.

## SIMPULAN

Kegiatan psikoedukasi yang bertema “*Teamwork dalam Mencapai Target*” yang diikuti oleh 17 karyawan CV Tapada Berkah Bersama dari berbagai divisi, didapatkan hasil yang menunjukkan adanya peningkatan pengetahuan dan pemahaman para peserta. Hal ini dapat dilihat dari hasil rata-rata skor sebelum pemberian materi yaitu 35,39 dan sedangkan nilai rata-rata para peserta setelah diberikan materi yaitu 47,65. Selain hasil uji statistik *Wilcoxon* menunjukkan nilai signifikansi adalah 0,001, yang menandakan bahwa nilai  $p = 0,001 < 0,05$ . Dengan demikian, hasil dari kegiatan menunjukkan perbedaan yang signifikan antara sebelum dan sesudah pelaksanaan psikoedukasi, sehingga dapat disimpulkan bahwa materi yang diberikan terbukti efektif dalam meningkatkan pemahaman peserta terkait *skill* kerja sama.

Saran untuk Pengabdian selanjutnya adalah agar pelaksanaan program psikoedukasi dilakukan secara luring (*offline*) agar interaksi antara pemateri dan peserta dapat berjalan lebih optimal, serta memungkinkan adanya praktik langsung dalam membangun kerja sama tim. Pelaksanaan secara tatap muka juga dapat meningkatkan keterlibatan peserta, memperkuat dinamika kelompok, dan memperluas kesempatan diskusi. Selain itu, Pengabdian mendatang dapat melibatkan partisipan yang lebih beragam dan jumlah yang lebih besar untuk meningkatkan validitas





eksternal. Evaluasi juga sebaiknya mencakup level 3 dan 4 dari model Kirkpatrick, yaitu perilaku dan hasil, untuk mengetahui dampak jangka panjang dari pelatihan terhadap kinerja kerja secara nyata.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada CV Tapada Berkah Bersama yang telah memberi dukungan terhadap kegiatan pengabdian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, R., & Sari, E. P. (2023). Pengaruh Kerja sama Tim Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indolakto Cabang Medan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(1), 170-183.
- Africa, C., & Adrian, A. (2024). Pengaruh Team Building Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di The Axana Hotel Padang. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 2(4), 95-104.
- Apriliani, N. K., & Sriathi, A. A. A. (2019). *Pengaruh Pemberdayaan, Kerja Sama Tim dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Spa Santrian Bali* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Coolican, H. (2014). *Research Methods and Statistics in Psychology Sixth Edition*. New York: Psychology Press Taylor & Francis Group.
- Fuadi, M., Lasan, B. B., & Setiyowati, A. J. (2020). Adaptasi Budaya Cangkruk'an sebagai Teknik Dalam Panduan Pelatihan Konseling Sebaya. *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, Dan Pengembangan*, 5(8), 1167.
- HM, M. A., Mania, S., & Mawardi, A. (2023). Implementation Of The Kirkpatrick Evaluation Model In Technical Training Program For Islamic Religious Education Teacher In Junior High School. *Educational Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 3(1), 82-92.
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerja sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di PT LION Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316-325.
- Irdianti, S. A. M., Qarimah, A., & Khaerunnisa, P. (2023). Psikoedukasi Self Development Pada Siswa SMA Negeri 15 Bulukumba. *PESHUM: Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora*, 2(6), 1011-1021.
- Kurniawati, K., Djunaidi, D., Rahman, A., & Ayesma, P. (2021). Literasi Sejarah Melalui Bedah Dan Diskusi Film Sejarah. *Jurnal Praksis Dan Dedikasi Sosial (JPDS)*, 4(1), 19-29.
- Kusumawati, N. (2024). Peran Kepemimpinan dalam Menciptakan Kerja sama Tim pada Perusahaan. *Amsir Management Journal*, 4(2), 46-51.
- Putri, G., Saifudin, A., & Wijaya, G. (2023). Kerja sama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPM. *Nian Tana Sikka: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(3), 1-17.
- Rinaldi, M. R., & Hardika, J. (2022). Psikoedukasi Antisipasi Stres Akademik di Masa Pandemi COVID-19 melalui Seminar Daring. *JPKMI (Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Indonesia)*, 3(3), 230-238.
- Setiani, M. D., Djaelani, A. K., & Khoirul, M. (2020). Pengaruh Komunikasi Dan Kerja sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember. *Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN*, 9(6), 107-122.





- Silviantita, S., & Yulianto, E. (2020). Webinar Sebagai Kegiatan Peningkatan, Kompetensi, Widyaiswara Pada Masa Pandemi Covid-19. *Paedagoria: Jurnal Kajian, Penelitian dan Pengembangan Kependidikan*, 11(2), 113-119.
- Sulistira, A. N. F., Nasichah, N., Qoblia, P. I., & Rizki, T. S. (2023). Peran Komunikasi Penerimaan Aktif Dalam Membangun Kerja sama Tim di Dalam Organisasi. *Indonesian Journal of Learning Studies (IJLS)*, 3(1), 1-8.
- Syam, R., Fitriani, A. A., Jalal, N. M., & Gaffar, S. B. (2024). Efektivitas Psikoedukasi Manajemen Emosi Dalam Bentuk Infografis. *Science and Technology: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(2), 119-123.
- Syam, R., Gaffar, S. B., Jalal, N.M., Arafah, M., & Syamsuddin, S. S. (2023). Psikoedukasi Pentingnya Komunikasi Interpersonal Dalam Industri Perhotelan. *KREASI: Jurnal Kreativitas dan Inovasi*, 1(1), 41-49.
- Wijaya, I. A., Shahirah, R. A., & Yuliana, M. E. (2022). Analisis Pengaruh Komunikasi Dan Kerja sama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Citizen: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 2(3), 393-402.
- Windi, W. A., Taufiq, M., & Muhammad, T. (2021). Implementasi Wilcoxon Signed Rank Test Untuk Mengukur Efektifitas Pemberian Video Tutorial Dan Ppt Untuk Mengukur Nilai Teori. *Produktif: Jurnal Ilmiah Pendidikan Teknologi Informasi*, 5(1), 405-410.

---

CC BY-SA 4.0 (Attribution-ShareAlike 4.0 International).

This license allows users to share and adapt an article, even commercially, as long as appropriate credit is given and the distribution of derivative works is under the same license as the original. That is, this license lets others copy, distribute, modify and reproduce the Article, provided the original source and Authors are credited under the same license as the original.

