

5. KESIMPULAN, DISKUSI, DAN SARAN

5. A. Kesimpulan

Pada bagian ini akan dijabarkan mengenai kesimpulan dari jawaban permasalahan penelitian. Berdasarkan analisa dan interpretasi data yang telah dilakukan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu:

1. Tidak terdapat hubungan antara dimensi *Dominance* dengan kohesivitas tim kerja pada subyek penelitian.
2. Terdapat hubungan antara dimensi *Influence* dengan kohesivitas tim kerja pada subyek penelitian, dimana terdapat korelasi yang signifikan yang positif antara skor dimensi *Influence* dengan skor kohesivitas tim kerja.
3. Tidak terdapat hubungan antara dimensi *Steadiness* dengan kohesivitas tim kerja pada subyek penelitian.
4. Tidak terdapat hubungan antara dimensi *Conscientiousness* dengan kohesivitas tim kerja pada subyek penelitian.

5. B. Diskusi

Berdasarkan hasil penelitian, telah disimpulkan bahwa dari keempat dimensi kepribadian *DISC*, hanya terdapat satu hubungan yang signifikan dengan kohesivitas tim kerja yaitu dimensi *Influence*, dimana terdapat korelasi yang signifikan yang positif antara skor dimensi *Influence* dengan skor kohesivitas tim kerja. Hal ini menunjukkan bahwa orang yang mempunyai ciri kepribadian *Influence*, memiliki tingkat kohesivitas tim yang tinggi. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa orang yang mempunyai skor tinggi pada dimensi *Influence* adalah orang yang memiliki sifat sosiabilitas yang tinggi dimana sifat tersebut termasuk kedalam salah satu ciri orang yang kohesif yaitu mempunyai sosialibilitas yang tinggi (Felicia,1997).

Alasan lain adalah dikarenakan bahwa orang yang memiliki skor tinggi pada dimensi *Influence* merupakan orang yang sangat menarik bagi orang lain dan dapat meyakinkan orang lain disekitarnya. Oleh karena itu sangat sesuai jika mereka memiliki skor kohesivitas tim yang tinggi dikarenakan ketertarikan yang berasal dari diri mereka dapat menciptakan interaksi yang menyenangkan antar

anggota. Hal tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Lott & Lott (1965), dimana ketertarikan dari dalam diri seseorang yang ditingkatkan oleh tingkah laku tertentu, dimana mungkin hanya sementara dan situasi terbatas, atau berlangsung lama dan berpusat pada kepribadiannya. dapat menghasilkan interaksi yang menyenangkan antar anggota yang merupakan indikator dari kohesivitas tim.

Seseorang dengan dimensi *Influence* yang tinggi juga suka untuk berpartisipasi dalam kelompok (DiscProfile System, 2003), sehingga diasumsikan untuk tertarik baik dengan anggota tim maupun aktivitas dalam tim. Oleh karena itu sesuai dengan hasil penelitian ini, orang dengan dimensi *Influence* yang tinggi cenderung untuk mempunyai skor kohesivitas yang tinggi pula.

Selain itu hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara dimensi *Conscientiousness* dan kohesivitas tim kerja, juga mendukung hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kohesivitas dan dimensi *Conscientiousness* pada trait kepribadian Big Five Theory (Afolabi, Olukayode A ,& Ehigie, Benjamin Osayawe, 2005).

Terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini. Pertama, subyek penelitian terbatas pada tim kerja dari tiga perusahaan Asuransi Internasional yang berada di Jakarta. Oleh karena itu, untuk memperoleh gambaran yang lebih akurat mengenai tim kerja di Indonesia, penelitian lanjutan sebaiknya mempergunakan teknik sampling yang lebih baik daripada *incidental sampling*, sehingga diharapkan diperoleh subyek penelitian yang lebih mewakili populasi sehingga hasil penelitian ini dapat lebih digeneralisasikan.

Kedua, data diperoleh melalui inventori lapor diri dan diperoleh tanpa kehadiran peneliti. Oleh karena itu, mungkin saja terjadi bias akibat adanya kecenderungan subyek penelitian untuk memilih respons yang sesuai dengan norma-norma sosial dan juga terjadi kesalahpahaman terhadap item- item di kuisioner. Oleh sebab itu, pengumpulan data pada penelitian lanjutan sebaiknya dilakukan juga dengan menggunakan metode lain, misalnya metode observasi untuk melihat tingkat kohesivitas subjek sehingga dapat diperoleh hasil penelitian yang lebih baik.

Ketiga, hasil dari penelitian ini juga mungkin dipengaruhi oleh distribusi dari variabel sekunder subjek penelitian. Jika hasil distribusi dari jumlah anggota dalam tim dan lamanya bekerja sebelumnya telah dikontrol melalui teknik kontrol statistik, mungkin saja hasil penelitian yang diperoleh jadi lebih baik.

Keempat, data penelitian ini terbatas pada hanya faktor personal yang dinilai berhubungan dengan kohesivitas tim kerja. Padahal, kohesivitas tim kerja juga mungkin dipengaruhi oleh faktor organisasional selain faktor personal (individual) dan jenis tim kerja. Oleh karena itu, penelitian lanjutan sebaiknya mempertimbangkan juga faktor-faktor organisasional dan juga jenis tim kerja yang dinilai mungkin dapat berhubungan dengan kohesivitas tim kerja misalnya budaya organisasi.

Keempat, pada penelitian ini terbatas hanya melihat apakah terdapat hubungan keempat dimensi kepribadian *DISC* dengan kohesivitas tim kerja. Padahal dalam penelitiannya Lott (1965) juga menyatakan bahwa komposisi kepribadian tertentu yang saling melengkapi juga berhubungan dengan kohesivitas kelompok. Sehingga dapat disimpulkan dengan mengetahui komposisi kepribadian yang saling melengkapi tersebut dapat dibentuk suatu tim yang memiliki derajat kohesivitas yang menggabungkan orang-orang dengan kepribadian tertentu kedalam suatu tim.

Kelima, alat ukur kohesivitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Group Environment Questionnaire yang telah direvisi dan diadaptasi oleh penelitian-penelitian sebelumnya yang dilakukan diluar negeri, sehingga hanya menggunakan dua dari empat dimensi kohesivitas untuk diteliti hubungannya dengan dimensi kepribadian Marston.

5. C. Saran

Berdasarkan dengan kesimpulan hasil penelitian dan diskusi diatas, maka peneliti mengajukan beberapa saran, sebagai berikut:

5.C.1 Saran Penelitian

1. Penelitian selanjutnya dapat menyempurnakan alat ukur penelitian mengenai kohesivitas tim yang digunakan dalam penelitian ini agar mendapatkan alat ukur penelitian yang lebih reliabel, ataupun juga dapat membuat alat ukur penelitian lain yang dirasakan lebih valid dan reliabel daripada alat ukur dalam penelitian ini.
2. Penelitian lanjutan sebaiknya mempergunakan teknik sampling yang lebih baik daripada *incidental sampling*, sehingga diharapkan diperoleh subyek penelitian yang lebih mewakili populasi sehingga hasil penelitian ini dapat lebih digeneralisasikan. Hal tersebut dilakukan untuk memperoleh gambaran yang lebih akurat mengenai tim kerja di Indonesia. Selain juga dapat digunakan penelitian eksperimen untuk membandingkan masing-masing kelompok subjek, sehingga didapatkan komposisi kepribadian *DISC* seperti apa yang saling melengkapi dan menghasilkan tim dengan derajat kohesivitas yang tinggi.
3. Metode pengumpulan data pada penelitian lanjutan sebaiknya dilakukan juga dengan menggunakan metode lain, misalnya metode observasi.
4. Penelitian lanjutan sebaiknya mengontrol variabel sekunder melalui teknik kontrol statistik, sehingga mungkin saja hasil penelitian yang diperoleh jadi lebih baik.
5. Penelitian lanjutan sebaiknya mempertimbangkan juga faktor-faktor organisasional seperti budaya organisasi dan juga perbedaan jenis / bentuk tim yang dinilai mungkin dapat berhubungan dengan kohesivitas tim kerja.
6. Penelitian lanjutan sebaiknya juga meneliti komposisi dimensi kepribadian yang saling melengkapi seperti apakah yang terdapat pada anggota- anggota dalam tim, sehingga menghasilkan tim yang kohesif.
7. Penelitian selanjutnya sebaiknya menggunakan semua dimensi kohesivitas pada alat ukur kohesivitas (Group Environment Questionnaire) yang utuh atau belum diadaptasi. Hal tersebut dilakukan karena mungkin saja terdapat perbedaan antara hubungan keempat dimensi kohesivitas dengan kepribadian anggota tim kerja, yang disebabkan oleh perbedaan budaya yang dimiliki oleh

partisipan penelitian sebelumnya (diluar negeri) dan penelitian ini (di Indonesia).

5.C.2 Saran Praktis

Hasil penelitian ini selanjutnya diharapkan dapat memberikan manfaat praktis bagi penyusunan kebijakan maupun keputusan manajerial di dalam organisasi atau perusahaan yang menerapkan sistem tim kerja. Dalam membentuk tim kerja yang efektif, perusahaan sebaiknya tidak hanya memilih karyawan yang memiliki dimensi kepribadian *Influence* yang cenderung tinggi dibanding ketiga dimensi kepribadian yang lainnya, untuk menjadi anggota tim. Perusahaan sebaiknya juga melakukan penggabungan anggota dengan dimensi kepribadian lain yang memiliki unsur kepribadian yang cocok dan saling melengkapi dengan orang yang dominan pada dimensi *Influence*.

Seseorang dengan dengan dimensi *Influence* yang tinggi membutuhkan seseorang yang dapat berkonsentrasi pada tugas, dapat mencari fakta, dapat berbicara secara langsung, memiliki pendekatan sistematis, lebih memilih untuk berurusan dengan suatu hal daripada manusia, dan seseorang yang mempunyai pendekatan yang logis untuk membentuk suatu tim yang efektif (DiscProfile System, 2003). Semua ciri- ciri tersebut diatas dimiliki oleh orang dimensi kepribadian *Dominance*, *Steadiness*, dan *Conscientiousness*. Oleh karena itu dalam membentuk tim yang efektif, perusahaan sebaiknya juga melakukan pendekatan lebih dalam mengenai unsur – unsur dari keempat kepribadian Marston yang jika digabungkan dapat saling mengisi dan melengkapi satu sama lain.

Hal tersebut dapat disimpulkan berdasarkan hasil penelitian ini yang menyimpulkan bahwa orang yang mempunyai nilai dimensi kepribadian *Influence* yang cenderung tinggi, dapat membentuk tim yang memiliki kohesivitas tinggi pula. Oleh karena itu dapat dihasilkan tim yang efektif sehingga menunjang kinerja perusahaan.