

**STUDI HUBUNGAN ANTARA TINGKAT KOMITMEN
ORGANISASI DAN TINGKAT KEPERCAYAAN
INTERPERSONAL DENGAN RASA BERDAYA TIM
(EMPOWERED TEAM) DI INSTANSI PEMERINTAHAN**

031-A/04

SKRIPSI

Kar
S

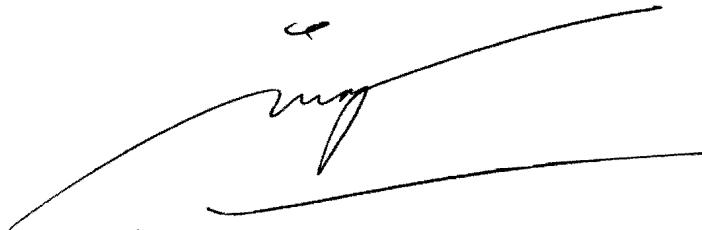


**Disusun Oleh :
DIAH KARIMA
110010394**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2004**

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi ini telah disetujui oleh
Dosen Pembimbing Penulisan Skripsi

A handwritten signature in black ink, consisting of a long, sweeping horizontal line that curves upwards at the end, with a smaller, more intricate signature above it.

Drs. Ino Yuwono, MA
NIP. 131 286 761

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Simpulan yang didapatkan dari penelitian yang telah dilakukan ini adalah:

1. Secara simultan, terdapat hubungan yang erat atau signifikan antara tingkat komitmen organisasi dan tingkat kepercayaan dengan rasa berdaya tim, baik pada tim permanen maupun non-permanen.
2. Secara parsial, terdapat hubungan yang erat atau signifikan antara tingkat komitmen organisasi dengan rasa berdaya tim pada tim permanen. Dimana secara statistik, hubungan antara tingkat komitmen organisasi dengan rasa berdaya tim pada tim permanen lebih erat atau signifikan daripada pada tim non permanen.
3. Secara parsial, terdapat hubungan antara tingkat kepercayaan interpersonal dengan rasa berdaya tim. Dimana secara statistik, hubungan antara antara tingkat kepercayaan interpersonal dengan rasa berdaya tim lebih signifikan pada lingkup tim permanen daripada tim non permanen.

B. Saran

Peneliti menyadari bahwa dalam penelitian ini tentunya tidak lepas dari berbagai kekurangan yang terjadi selama penelitian

berlangsung, mengingat banyaknya keterbatasan yang dimiliki oleh peneliti, baik dalam segi kemampuan, waktu dan dana. Namun peneliti dalam menyikapi kekurangan-kekurangan tersebut berusaha untuk meminimalkan faktor-faktor yang dapat memunculkan tingkat kesalahan yang lebih tinggi. Oleh karena itu, ada beberapa hal yang dapat dipertimbangkan sebagai saran, baik yang berkenaan dengan kepentingan ilmiah maupun bagi pihak organisasi yang bersangkutan.

1. Saran untuk kepentingan ilmiah

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, terdapat beberapa saran bagi penelitian selanjutnya, antara lain:

- a. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan dapat meneliti pada organisasi dengan karakteristik yang berbeda, misalnya pada perusahaan umum, seperti perusahaan manufaktur, perusahaan asuransi, dan sebagainya. Hal ini diperlukan untuk melihat apakah pada karakteristik organisasi yang berbeda perkembangan rasa berdaya tim dapat sama atau tidak.
- b. Sebaiknya untuk penelitian selanjutnya, dapat meneliti variabel-variabel lainnya yang secara teoritis dan logis berhubungan dengan variabel rasa berdaya tim. Hal ini berdasarkan berdasarkan hasil analisis penelitian ini terdapat variabel-variabel lain (selain variabel tingkat komitmen organisasi dan tingkat kepercayaan interpersonal), yakni sebesar 24,9% yang dapat menjelaskan variabel rasa berdaya tim. Peneliti sarankan

untuk mencoba meneliti faktor-faktor organisasional lainnya, misalnya budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan supervisor; faktor-faktor tim, misalnya komitmen tim, kepuasan bekerja dalam tim; serta faktor psikologi pribadi, misalnya sistem nilai intrinsik, motif-motif bekerja dalam tim, dan sebagainya.

- c. Sebaiknya untuk teknik pengumpulan data pada penelitian selanjutnya mengikutsertakan observasi dan wawancara dengan anggota-anggota tim yang ada, sehingga hasil penelitian dapat lebih baik dan detail.
- d. Penggunaan instrumen pengukuran variabel rasa berdaya tim yang masih mengadopsi dan mengembangkan dari instrumen dari barat (milik Kirkman dan Rosen) masih membutuhkan beberapa perbaikan, terutama dari segi leksikal (bahasa). Penggunaan susunan tata bahasa (*grammar*) dari Bahasa Indonesia yang baku cukup menyulitkan peneliti dalam mengadopsi dan mengembangkan alat ukur ini. Untuk itu, sebaiknya diadakan perbaikan dengan menggunakan *judges* ahli bahasa Inggris dan ahli bahasa Indonesia untuk lebih menyempurnakan item-item yang ada. Konversi antara dua bahasa merupakan hal yang cukup rumit dan kurang dikuasai oleh peneliti.

2. Saran untuk kepentingan organisasi

Instansi pemerintahan merupakan kiblat birokrasi dan tata negara yang dituntut untuk selalu menampilkan performa yang positif dan baik di mata publik. Sebagai sebuah organisasi yang sangat penting di negeri ini, instansi pemerintahan dituntut untuk dapat merealisasikan keinginan-keinginan masyarakat dalam membuat suatu kemajuan dan perubahan baru yang lebih baik di bidang hukum, ekonomi, sosial dan pendidikan, demi terciptanya masyarakat dan tatanan negara yang lebih baik di masa depan.

Memang, upaya perubahan memerlukan berbagai modal dasar (*capital*), baik yang bersifat fisik atau material maupun abstrak atau non material, misalnya sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas (*qualified*), dana yang cukup untuk merealisasikan pembangunan baru, ide-ide yang dapat “menggerakkan”, budaya organisasi yang positif dimana dapat mendorong inovasi dan prestasi, kebiasaan mental (*mindset*) yang konstruktif, momentum yang tepat, serta suasana hati masyarakat (*social mood*) yang mendukung kearah iklim perubahan yang diinginkan. Segala aspek perubahan tersebut sangat kompleks dan dinamis, tetapi satu dan yang lain saling mempengaruhi dan berkesinambungan.

Peneliti sadari bahwa instansi pemerintahan merupakan suatu bentuk organisasi dengan karakteristik yang unik dan kompleks. Instansi pemerintahan selalu dipengaruhi oleh iklim politik yang

selalu berubah secara dinamis dan tidak dapat diprediksi pada setiap periode kabinet.

Instansi pemerintahan dalam mengimplementasikan perubahan yang ada agar berjalan sukses diperlukan suatu upaya yang mempermudah diterimanya bahkan dukungan bagi perubahan tersebut. Salah satu usaha yang saat ini dianggap efektif adalah pelatihan (*training*) yang menunjang diterimanya perubahan tersebut, baik yang bersifat teknis hingga spirit. Pengembangan pelatihan akan mampu menciptakan, menumbuhkan, menjaga dan mengembangkan komitmen organisasi dan kepercayaan interpersonal yang sempat turun bila suatu perubahan yang dilakukan kurang dikehendaki oleh sebagian besar karyawan. Bagi yang menerima pun akan semakin menambah penerimaan atas perubahan itu. Dengan adanya tingkat komitmen organisasi dan tingkat kepercayaan interpersonal yang tinggi maka diharapkan rasa berdaya tim akan berkembang lebih baik dan pesat. Sehingga penggunaan tim sebagai unit kinerja dasar bagi organisasi dapat lebih dioptimalkan, baik dari segi *performance* maupun produktivitasnya, demi kepentingan organisasi itu sendiri.

Di samping itu, instansi pemerintahan sebaiknya mengembangkan paradigma tentang *human capital*, bahwa karyawan-karyawan mereka adalah sesuatu yang sangat berharga, mengingat pekerjaan pegawai negeri sipil sebagai seorang “abdi negara” dituntut untuk lebih mempunyai kemampuan-kemampuan *soft skill*, atau

kemampuan-kemampuan yang tidak dapat dibentuk atau dilatih dengan mudah, karena tidak berkaitan dengan alat melainkan murni pengembangan intelektualitas dan kepribadian. Instansi pemerintahan hendaknya memberikan pelayanan kepada karyawan bukan hanya berupa pengembangan program peningkatan kesejahteraan fisik, tetapi juga program kesejahteraan dan kesehatan psikologis.

Akhirnya, penggunaan dan pengembangan tim hendaknya perlu lebih difokuskan di masa yang akan datang. Tim merupakan salah satu cara agar kinerja organisasi dapat lebih efisien dan efektif. Pemilihan karakteristik tim, baik permanen maupun non permanen, hendaknya memperhatikan fungsi dari tim itu sendiri dan *job description* yang ada serta masalah apa yang sedang dihadapi oleh instansi pemerintahan baik di masa kini maupun masa di masa yang akan datang. Pentingnya pematangan perencanaan dalam pembentukan tim perlu lebih difokuskan sebagai langkah pertama persiapan. Selain itu, instansi pemerintahan hendaknya memilih personel-personel yang memang kompeten dan mampu dalam menjalankan fungsi dari tim itu masing-masing. Sebaiknya, diadakan sistem *recruitment* berbasis kompetensi, sehingga pemilihan personel tidak hanya didasarkan pada jabatan (eselonisasi) ataupun dinas tempat dia bekerja yang relevan dengan fungsi tim, tetapi juga kompetensi yang dimilikinya untuk dapat menyelesaikan tugas-tugas seperti yang tertuang dalam fungsi tim itu sendiri.