

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai “Pengaruh Peran Gosip terhadap Tingkat Semangat Kerja Karyawan Bank Milik Pemerintah di Kota Bandung”, dapat ditarik beberapa kesimpulan dan jawaban dari rumusan masalah pada penelitian ini.

1. Peran gosip yang paling menonjol pada karyawan bank milik pemerintah di Kota Bandung adalah peran hiburan. Karyawan bank tersebut di atas menganggap gosip adalah hal yang menyenangkan dan dapat membantu karyawan mengurangi stress karena pekerjaan. Walaupun demikian, karyawan tidak akan menghabiskan waktu yang lama untuk bergosip. Selain dianggap dapat menghibur, gosip juga berperan untuk membatasi perilaku karyawan, terutama untuk perilaku-perilaku yang dianggap tidak pantas untuk dilakukan karyawan.
2. Semangat kerja karyawan bank milik pemerintah di kota Bandung dapat dikatakan tinggi. Hal tersebut ditunjukkan oleh respons terhadap pernyataan dari variabel semangat kerja yang diberikan respons setuju oleh mayoritas responden.
3. Hasil analisis dan pengolahan data statistika menunjukkan bahwa ketika diuji secara parsial, variabel Peran Pengaruh (X_3 ; $b=0,135$; $p\text{-value}=0,04$) dan Peran Hiburan (X_4 ; $b= -0,150$; $p\text{-value}=0,016$) memiliki pengaruh yang paling signifikan terhadap tingkat semangat kerja (Y) dibanding Peran Informasi (X_1) dan Peran Keintiman (X_2). Peran pengaruh berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan dapat disebabkan karena tidak hanya membatasi perilaku yang merugikan, tetapi gosip juga dianggap dapat membentuk perilaku yang bermanfaat untuk kepentingan perusahaan. Pengaruh negatif yang signifikan antara peran hiburan terhadap semangat kerja karyawan diduga karena sering bergosip setiap hari, walaupun waktu yang

dihabiskan untuk bergosip tidak lama tetapi dapat menghilangkan fokus karyawan untuk bekerja sehingga dapat berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja.

4. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2), didapatkan nilai yang menunjukkan kemampuan variabel independen (X_1 , X_2 , X_3 dan X_4) dalam menjelaskan variabel dependen – semangat kerja (Y) yaitu sebesar 7,4%. Sedangkan sisanya sebesar 92,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian yang telah diuraikan di atas, maka penulis memberikan beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dan perbaikan bagi pihak Bank Negara Indonesia, Bank Rakyat Indonesia, Bank Mandiri, dan Bank Tabungan Negara cabang Kota Bandung, yaitu:

1. Manajemen dapat mempertimbangkan untuk memanfaatkan gosip sebagai sarana untuk membentuk perilaku yang diinginkan oleh perusahaan dalam usaha perusahaan untuk mencapai tujuan bisnisnya. Gosip dapat digunakan sebagai alat untuk *behavior modelling* organisasi. *Behavior modelling* adalah metode pembelajaran karyawan dengan cara mencontoh aktifitas atau perilaku karyawan lain yang dianggap berkontribusi besar bagi pencapaian target perusahaan. Informasi mengenai contoh aktifitas atau perilaku yang dianggap berkontribusi besar bagi pencapaian target perusahaan selain dikomunikasikan langsung ke karyawan, dapat disebarkan juga melalui gosip. Begitu pun untuk aktifitas atau perilaku yang dianggap tidak berkontribusi bagi pencapaian target perusahaan dapat disebarkan perusahaan melalui gosip ke karyawan dalam perusahaan.
2. Perlunya kontrol perusahaan yang lebih intensif terhadap aktifitas gosip yang dilakukan karyawan. Walaupun menurut karyawan, bergosip adalah hal yang menyenangkan dan dapat mengurangi stress dalam bekerja, manajemen – dalam hal ini manajer sebagai atasan langsung karyawan perlu mengawasi dan mengontrol waktu yang dihabiskan

karyawan untuk bergosip serta dampak-dampak merugikan dari gosip seperti turunnya semangat kerja dan produktifitas atau rusaknya hubungan antar karyawan. Perlu dibuat sanksi tegas atas gosip yang merugikan misalnya dibuat hukuman atau surat peringatan dari pihak manajemen.

3. Manajemen perlu mengupayakan kontrol atas informasi. Terutama saat kondisi perusahaan mengalami perubahan. Informasi yang simpang siur walaupun pengaruhnya hampir tidak kentara, dapat menimbulkan kecemasan yang berakibat pada turunnya semangat kerja. Kontrol informasi dapat berupa membatasi aliran informasi ke pihak-pihak yang terlibat saja atau melakukan transparansi dengan mengkomunikasikan seluruh informasi yang perlu diketahui oleh seluruh karyawan agar tidak mengalami misinformasi.
4. Penelitian ini menunjukkan pengaruh peran gosip terhadap semangat kerja. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengeksplorasi pengaruh peran gosip terhadap semangat kerja karyawan di jenis perusahaan dan/ atau daerah lain atau pengaruh peran gosip terhadap variabel lain. Harapannya agar dapat menambah wawasan bagaimana pengaruh peran gosip terhadap semangat kerja di jenis perusahaan dan/ atau daerah lain atau pengaruh peran gosip terhadap variabel lain. Selain itu, indikator yang digunakan untuk mengukur variabel adalah adaptasi dari jurnal internasional maka besar kemungkinan indikator kurang tepat untuk mengukur objek atau kondisi di dalam negeri sehingga butuh penyesuaian dengan objek atau kondisi di dalam negeri.

DAFTAR PUSTAKA

- Aaker, D. A., Leone, G. S., Day, G. S., & Leone, R. P. (2011). *Marketing Research*. Asia: John Wiley & Sons.
- Abbajay, M. (2004). The Danger of Workplace Gossip. *Careerstone: Learn Today, Lead Tomorrow*.
- Ardabili, F. S. (2016). An Overview of the Social Functions of Gossip in the Hospitals. *Management Issues in Healthcare System 2*, 27-33.
- Baehr, M., & Renck, R. (1958). The Definition and Measurement of Employee Morale. *Administrative Science Quarterly Vol. 3 No. 2*, 57-84.
- Baird, J., & Bradley, P. (1978). Communication Correlates of Employee Morale. *Journal of Business Communication, Vol. 15, No. 3*, 47-56.
- Danziger, E. (1988). Minimize Office Gossip. *Personnel Journal*, 38-42.
- Darmawan, D. (2008). Variabel Semangat Kerja dan Indikator Pengukurannya. *Jurnal Kewirausahaan, Vol. 2, No. 1*, 43-49.
- Davis, K. (1989). *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. Boston: McGraw-Hill Companies.
- Devi, N., & Vijayakumar, D. (2016). A Study on Impact of Morale on ORganizational Commitment, Through Structural Equation Modelling (SEM). *Annual Research Journal of SCMS Vol. 4*, 16-38.
- Didit, D. (2008). Variabel Semangat Kerja dan Indikator Pengukurannya. *Jurnal Kewirausahaan Vol. 2*, 43-49.
- Eder, D., & Enke, J. L. (1991). The Structure of Gossip: Opportunities and Constraints on Collective Expression among Adolescents. *American Sociological Review, Vol. 56, No. 4*, 494-508.
- Farah, V., & Suwartono, C. (2013). Hubungan Antara Peran Gosip yang Digunakan dan Motivasi Kerja Pada Karyawan Dewasa Muda di Jakarta. *Jurnal Perkotaan Vol. 5, No. 2*, 37-45.
- Flippo, E. B. (1984). *Personnel Management*. New York: McGraw-Hill.
- Foster, E. K. (2004). Research on Gossip: Taxonomy, Methods and Future Directions. *Review of General Psychology*, 78-99.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 Ed. 8*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Grosser, T. J., Lopez-Kidwell, V., & Labianca, G. (2010). A Social Network Analysis of Positive and Negative Gossip in Organizational Life. *Group & Organization Management, 35*(2), 177-212.
- Halsey, D. G. (2003). *Bagaimana Memimpin dan Mengawasi Pegawai Anda*. Jakarta: Aksara Baru.
- Kumar, A., & Sharma, R. (2000). *Principles of Business Management*. New Delhi: Atlantic Publishers & Distributors.
- Kuo, C.-C., Chang, K., Quinton, S., Lu, C.-Y., & Lee, I. (2015). Gossip in the Workplace and the Implications for HR Management: A Study of Gossip and its Relationship to Employee Cynicism. *The International Journal of Human Resource Management, 22*88-2307.
- Kurland, N. B., & Pelled, L. H. (2000). Passing the Word: Toward a Model of Gossip and Power in the Workplace. *Academy of Management Review Vol. 5, No. 2*, 428-438.
- McFadzean, F., & McFadzean, E. (2005). Riding the Emotional Roller-Coaster: A Framework for Improving Nursing Morale. *Journal of health Organization and Management Vol. 19 No. 4*, 318-339.
- Melwani, S. (2012). A Little Bird Told Me So...: the Emotional, Attributional, Relational and Team-Level Outcomes of Engaging in Gossip. *Publicly Accessible Penn Dissertations*, 548.
- Michelson, G., & Mouly, V. S. (2002). 'You Didn't hear it From Us But...': Towards an Understanding of Rumour and Gossip in Organisations. *Australian Journal of Management, 57*-65.
- Ngambi, H. C. (2011). The Relationship between Leadership and Employee Morale in Higher Education. *African Journal of Business Management Vol. 5*, 762-776.
- Noon, M., & Delbridge, R. (1993). News from Behind My Hand: Gossip in Organizations. *Organization Studies, Vol. 14, No.1*, 23-26.
- Nycyk, M. (2015). The Power Gossip and Rumour Have in Shaping Online Identities and Reputation: A Critical Discourse Analysis. *The Qualitative Report Vol. 20, No. 2*, 18-32.
- Robins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business*. United Kingdom: Wiley.

Sharma, R. K. (1997). *Industrial Labour in India*. New Delhi: Atlantic Publisher & Distributors.

Silalahi, U. (2015). *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. Bandung: Refika Aditama.

Accountemps. (2013, October 22). *Survey: Human Resources Managers Cite Lack of Communication as Main Source of Low Employee Morale*. Diambil kembali dari Accountemps: A Robert Half Company: <http://accountemps.rhi.mediaroom.com/2013-10-22-Survey-Human-Resources-Managers-Cite-Lack-of-Communication-as-Main-Source-of-Low-Employee-Morale>

Cleveland, C. (2012, December 08). *CBS Cleveland*. Diambil kembali dari Study: Gossip Makes Up 90 Percent Of Workplace Conversations: <http://cleveland.cbslocal.com/2012/12/08/study-gossip-makes-up-90-percent-of-workplace-conversations/>