

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai “Korelasi Hubungan Asmara Sesama Anggota dengan Semangat Kerja Lembaga Kepresidenan Mahasiswa Unpar”, dapat ditarik kesimpulan dan jawaban dari rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Kondisi hubungan asmara antar anggota yang dirasakan oleh anggota Lembaga Kepresidenan Mahasiswa Unpar termasuk ke dalam kategori tinggi, lalu jika berpedoman pada The Triangular Theory of Love dari Robert Sternberg, mengarah pada jenis *Consummate Love*, dimana ketiga komponen atau dimensi hadir dalam jenis hubungan ini dan menjadi semacam tujuan bagi orang-orang yang berada dalam jenis hubungan asmara ini. Namun, perlu diwaspadai bahwa mempertahankan hubungan ini lebih sulit daripada mencapainya. Dan *consummate love* bukan bentuk cinta yang permanen.
 - a. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan terhadap *intimacy* pada anggota LKM Unpar selama tiga periode, didapatkan hasil bahwa anggota yang memiliki pasangan sesama anggota LKM setuju dengan adanya sebuah kedekatan yang terjalin di antara mereka, hal ini juga didukung oleh informasi tambahan yang diberikan bahwa mereka cenderung memaknai dan menjalani kedekatan dengan satu sama lain secara serius. Hal ini dapat dilihat dari adanya rasa senang, rasa menghargai dan keinginan untuk bersama dan membahagiakan pasangan yang relatif tinggi.
 - b. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan terhadap *passion* pada anggota LKM Unpar selama tiga periode, didapatkan hasil bahwa mayoritas anggota LKM Unpar yang pasangannya juga sesama anggota LKM Unpar memiliki suatu rasa suka yang kuat kepada pasangannya sehingga

mayoritas dari mereka selalu menyempatkan waktu untuk berkomunikasi dengan pasangannya serta bersedia melakukan hal-hal yang dapat membahagiakan pasangannya, sekalipun hal itu ialah membantu pekerjaan pasangannya walaupun mereka berbeda direktorat jenderal, berbeda kementerian bahkan berbeda jabatan seperti di antara direktur jenderal dengan staf LKM Unpar. Dari hasil pernyataan di atas, diketahui pula bahwa mayoritas dari responden ternyata tidak keberatan menunggu pasangannya menyelesaikan pekerjaannya, yang dalam hal ini contohnya rapat ataupun *Go Public* hingga larut malam.

- c. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan terhadap *commitment* pada anggota LKM Unpar selama tiga periode, didapatkan hasil bahwa anggota yang memiliki pasangan di tempat kerja memiliki toleransi yang besar kepada pasangannya seperti memilih untuk menerima kesibukan pasangan dan tidak mempermasalahkan konflik-konflik pekerjaan di dalam hubungannya dengan tujuan saling ingin mempertahankan.
2. Kondisi semangat kerja yang dirasakan oleh anggota Lembaga Kepresidenan Mahasiswa Unpar termasuk ke dalam kategori tinggi sesuai dengan hasil pengolahan jawaban responden di bab sebelumnya.
 - a. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan mengenai kehadiran pada anggota LKM Unpar selama tiga periode, didapatkan hasil bahwa mayoritas anggota LKM Unpar, sudah sadar akan pentingnya kehadiran, baik dalam rapat ataupun dalam kegiatan-kegiatan LKM Unpar secara keseluruhan (bukan kegiatan terkait kementeriannya saja).
 - b. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan mengenai disiplin kerja pada anggota LKM Unpar selama tiga periode, didapatkan hasil bahwa mayoritas anggota LKM Unpar merasa tahu dan patuh terhadap peraturan dalam organisasi, responden juga patuh dan sigap dalam menjalankan instruksi yang diberikan atasan mereka serta disiplin dalam memelihara inventaris dan juga ruang sekretariat LKM Unpar.
 - c. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan mengenai kerja sama pada anggota LKM Unpar selama tiga periode, didapatkan hasil bahwa mayoritas anggota LKM Unpar bersedia dan mampu untuk bekerja sama dengan atasan, rekan anggota yang lain maupun dengan bawahan mereka di

dalam LKM Unpar ataupun di dalam program kerja yang dilaksanakan. Dalam hal ini kemampuan bekerja sama tidak hanya dilihat dari kemauan mereka bekerja dengan orang lain tapi juga dapat dilihat dari bagaimana anggota LKM Unpar memiliki kemauan untuk saling membantu rekan anggota lainnya dan juga memiliki kebesaran hati untuk menerima dan memberikan kritik serta saran antar satu sama lain.

- d. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan mengenai tanggung jawab pada anggota LKM Unpar selama tiga periode, didapatkan hasil anggota LKM Unpar sadar bahwa pekerjaan yang diberikan dan dilakukan ialah sebuah tanggung jawab yang sudah dipercayakan kepada mereka, bukan sekedar suruhan yang “asal” ataupun sebuah pekerjaan yang tidak memiliki dampak bagi siapa-siapa. Mereka pun mayoritas sadar bahwa pekerjaan yang mereka lakukan ialah juga sarana pengembangan diri dan kemampuan bagi mereka sendiri.
 - e. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan mengenai produktivitas kerja pada anggota LKM Unpar selama tiga periode, didapatkan hasil mayoritas anggota LKM Unpar memiliki produktivitas yang tinggi karena dapat membagi waktu kerja secara optimal dan baik sehingga cocok pula dengan hasil jawaban yang menyatakan bahwa mayoritas responden berkata atasan mereka puas dengan hasil kerja mereka seperti yang sudah ditentukan.
3. Hasil analisis pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang cukup antara hubungan asmara di tempat kerja (X) dan semangat kerja (Y) pada anggota LKM Unpar. Hasil tersebut ditunjukkan pada Tabel 4.12 Hasil Uji Korelasi Rank Spearman, yang menunjukkan nilai korelasi sebesar 0,472. Setelah ditinjau lebih lanjut dapat disimpulkan bahwa kedua variabel ini mempunyai hasil yang cenderung positif. Hubungan asmara di tempat kerja yang diwakili oleh dimensi *intimacy* (kedekatan) memiliki hubungan yang termasuk kategori kuat dengan dengan dimensi kerja sama. *Intimacy* berkaitan dengan rasa percaya antara dua pihak individu, sedangkan kerja sama terkait dengan kesukarelaan untuk bekerja sama mengerahkan kemampuan maksimalnya sehingga terbentuk suatu sinergi yang membantu meningkatkan kemungkinan tercapainya tujuan organisasi. Artinya, apabila rasa percaya antara dua individu kuat, maka rasa sukarela kerja sama yang terjalin pun juga kuat.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian yang telah diuraikan di atas, penulis memberikan beberapa saran yang dapat dijadikan bahan evaluasi untuk kemudian dikaji lebih lanjut oleh Lembaga Kepresidenan Mahasiswa Unpar Bandung serta masukan untuk penelitian-penelitian selanjutnya, yaitu:

1. Kondisi hubungan asmara dalam organisasi ini memungkinkan anggota untuk dapat bekerja lebih keras namun juga dapat terjadi sebaliknya yaitu anggota menurun semangat kerjanya karena lebih senang menghabiskan waktu dengan pasangan sebagai salah satu contohnya. Untuk itu, organisasi perlu untuk mendekati diri kepada anggota-anggotanya yang memiliki hubungan asmara di tempat kerja agar anggota tersebut tidak menjauhkan diri ataupun menghindari pekerjaan.
2. Organisasi disarankan untuk dapat menjaga dan meningkatkan kepuasan anggota perihal kenyamanan di lingkungan kerja. Hal ini dapat dilakukan dengan lebih memperhatikan setiap anggota, tidak hanya dari pekerjaan sehari-hari tetapi, kebutuhan anggota yang berkaitan secara personal dan berhubungan dengan organisasi, seperti pemberian motivasi, apresiasi, dukungan, dan *feedback* atas hasil kerja anggota. Selain itu, organisasi disarankan untuk dapat melihat potensi dari anggota sehingga dapat lebih terbuka mengenai ide-ide anggota dan kesempatan anggota untuk berkembang lebih pesat lagi.
3. Penulis menyarankan organisasi untuk mengadakan fungsi *human resource* baik berbentuk divisi sendiri ataupun fungsi yang dapat disisipkan dalam *jobdesc* kementerian tertentu. Penulis berharap dengan terbentuknya divisi ini, anggota dapat menyalurkan keluhan mereka yang berkaitan dengan pekerjaan ataupun hubungan asmara mereka sehingga dapat didiskusikan serta ditindaklanjuti dengan atasan di LKM Unpar. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan keterbukaan dan kenyamanan anggota di lingkungan kerja.

4. Penelitian selanjutnya bisa dilakukan dengan metode kualitatif dan *interview* yang lebih mendalam sehingga dapat mencari lebih dalam lagi faktor-faktor yang mempengaruhi kedua variabel tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Anderson, C.J. and Fisher, C. (1991), Male-female relationships in the workplace: perceived motivations in office romance, *Sex Roles*, Vol. 25.
- Arikunto, Suharsimi. 2000. *Manajemen Penelitian*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Baehr, M., & Renck, R. (1958). The Definition and Measurement of Employee Morale. *Administrative Science Quarterly*.
- Cardwell, M., & Flanagan, C. (2003). *Psychology A2: The Complete Companion*. Cheltenham, United Kingdom: Nelson Thornes.
- Castaneda, D., & Karsten, M. (2006). *Gender, Race, and Ethnicity in the Workplace: Volume Three*. USA: Praeger Publisher.
- Darmawan, D. (2008). Variabel Semangat Kerja dan Indikator Pengukurannya. *Jurnal Kewirausahaan*, Vol. 2, No. 1, 43-49.
- Dillard, J.P. (1987). Close relationships at work – perceptions of the motives and performance of relational participants”, *Journal of Social and Personal Relationships*, Vol. 4 No. 2.
- Flippo, E. B. (1984). *Personnel Management*. New York: McGraw-Hill.
- George, G.M. & Jones, G.R. (2005). *Understanding and Managing Organizational Behaviour*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Handoko, T. Hani. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Melayu, SP. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasley, G. D. (1992). *Asas-Asas Manajemen*. Bandung: Alumni.
- Kanto, M., & Rappana, P. (2017). *Filsafat Manajemen*. Makassar: Celebes Media Perkasa.
- Kartono, Kartini. (1994). *Psikologi Sosial untuk Manajemen, Perusahaan dan Industri*. Jakarta: Penerbit Rajawali.

- Kinjerski, Val & Berna J. Skrypnek. (2006). Creating Organization Condition That Foster Employee Spirit at Work. *Leadership and Organization Development Journal*, Vol. 27 No 4.
- Kumar, A., & Sharma, R. (2000). *Principles of Business Management*. New Delhi: Atlantic Publishers & Distributors.
- Likert, R. (1932). A Technique for the Measurement of Attitudes. *Archives of Psychology*.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Indonesia. Yogyakarta: Penerbit ANDI
- Listianto, Tony dan Bambang Setiaji 2007. Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta). <http://www.damandiri.or.id>. Diakses Tanggal 21 Maret 2018.
- Mainiero, L. A. (1986). A Review and Analysis of Power Dynamics in Organizational Romances. *Academy of Management Review*, 11, 750-762.
- Mainiero, L. A. (1989). *Office Romance: Love, Power, and Sex in The Workplace*. New York: Rawson Associates.
- Mano, R., & Gabriel, Y. (2006). Workplace Romances in Cold and Hot Organizational Climates: The Experience of Israel and Taiwan. *Human Relations*, 59, (1), 7–35.
- Manolopoulos, Dimitris. (2008). An Evaluation of Employee Motivation In The Extended Public Sector In Greece. *Journal* 30.
- Martoyo, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Vol. Keempat)*. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Ngambi, H. C. (2011). The Relationship between Leadership and Employee Morale in Higher Education. *African Journal of Business Management* Vol. 5, 762-776.
- Nitisemito, Alex S. (1982). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Notoatmodjo, S. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nugroho, Satyo Adi. (2011). Pengaruh Motivasi terhadap Semangat Kerja Karyawan. Skripsi, Fakultas Ekonomi. Universitas Brawijaya. Di unduh tanggal 21 Maret 2018.

- Papalia, D. E., & Feldman, R. (2012). *Experience Human Development* (12th Ed.). New York: McGraw-Hill.
- Pierce, C. A., & Aguinis, H. (2003). "Romantic Relationships in Organizations: A Test of a Model of Formation and Impact Factors. *Management Research*", 1, (2), 161–169.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Malang: UB Press.
- Robbins, Stephen P., (2001). *Organizational Behavior*, 9th Ed. Upper Saddle River New Jersey: Prentice Hall International
- Sandberg, A. (2004). "Workplace Romance: The Effects of Sexual Orientation, Power Dynamics, and Organizational Culture". Unpublished Master's Thesis, Southern Illinois University Edwardsville, Edwardsville, IL.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business*. United Kingdom: Wiley.
- Sternberg, R. J. (1998). *Cupid's Arrow: The Course of Love Through Time*. UK: Cambridge University Press.
- Tohardi, Ahmad. (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Pierce, C. A., Byrne, D., & Aguinis, H. (1996). *Attraction in Organizations: A Model of Workplace Romance*. *Journal of Organizational Behavior*.
- Quinn, R. (1977). *Coping with Cupid: The Formation, Impact, and Management of Romantic Relationships in Organizations*. *Administrative Science Quarterly*, 22, 30-45.
- Silalahi, U. (2015). *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Wahyuni. (2005). *Pengaruh Lingkungan Fisik terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Kantor Perpustakaan, Kearsipan, dan Pengelolaan Data Elektronik Kabupaten Palembang*. *Jurnal Ekonomi*, Vol 2.
- Yahyo, Handoyo Djoko, & Dewi, Reni Shinta. (2013). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Semangat Kerja Karyawan*. *Diponegoro Journal of Social and Politic*.

Internet:

(n.d.). Retrieved from <http://study.com/academy/lesson/sternbergs-triangular-theory-of-love-definition-examples-predictions.html>