

BAB 5

SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

5.1 Simpulan

Atas olahan data dan pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa:

1. Dengan adanya *faultlines* pada suatu kelompok kerja akan dapat memberi dampak terhadap terjadinya konflik dalam kelompok kerja. Dimana tingkat konflik yang dirasakan akan lebih tinggi ketika terdapat *faultlines* dibandingkan ketika tidak adanya *faultlines*.
2. Dengan konflik tinggi yang dihasilkan dari adanya *faultlines* dalam suatu kelompok pada akhirnya dapat diketahui hal itu juga berdampak signifikan pada penurunan upaya individu dalam bekerja dibandingkan dengan ketika konflik rendah.
3. Untuk menangani dampak negatif yang ditimbulkan oleh konflik pada upaya individu pada penelitian ini ditemukan bahwa insentif tim dapat memoderasi dampak negatif konflik terhadap upaya individu ketika terdapat *faultlines*. Melalui penyamaan tujuan anggota tiap kelompok melalui insentif tim, upaya individu tiap anggota akan ditingkatkan guna tercapainya tujuan bersama yang pada akhirnya juga dapat membantu tujuan perusahaan.

5.2 Keterbatasan

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan. Beberapa keterbatasan tersebut adalah:

1. Eksperimen terdiri dengan konflik tingkat sedang yang diberikan kepada partisipan mahasiswa, dimana pada dunia kerja bisa saja konflik yang dirasakan lebih kompleks dan dapat memiliki dampak yang berbeda.
2. Eksperimen dilakukan secara *online*, sehingga dalam proses penyebaran *google form* yang dilakukan oleh peneliti secara langsung dapat

menimbulkan kesempatan untuk partisipan menanyakan terkait instrumen kasus pada *chat* personal dan dapat berakibat pada jawaban partisipan.

5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan atas hasil penelitian ini dan segala kekurangan dari keterbatasan yang ada dalam penelitian ini, maka peneliti mengajukan beberapa saran bagi penelitian selanjutnya sebagai berikut:

1. Saran Akademis
 - a. Peneliti berikutnya diharapkan dapat mengembangkan skenario eksperimen yang lebih kompleks untuk mengeksplorasi dan memeriksa apakah pola hasil yang ditemukan dalam penelitian digeneralisasi ke pengaturan beberapa periode atau ke lingkungan dengan tingkat konflik yang lebih tinggi.
 - b. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan peran asisten peneliti yang hanya melakukan eksperimen penelitian agar informasi yang didapat partisipan sama rata sesuai dengan skenario tanpa campur tangan dari peneliti.
2. Saran Praktis
 - a. Organisasi dapat merancang sistem lain selain sistem insentif yang bisa digunakan untuk menangani upaya individu yang menurun akibat adanya konflik karena sistem insentif juga dapat memiliki dampak terhadap tuntutan karyawan lebih tinggi untuk selalu mendapatkan insentif atas setiap upaya yang diberikan kepada perusahaan.
 - b. Organisasi dapat mempertimbangkan komposisi kelompok kerja yang heterogen dengan menyesuaikan tanggung jawab masing-masing yang setidaknya tidak memicu munculnya konflik antar kelompok yang heterogen.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriansyah, A. (2014). *Pengaruh kompensasi dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada kantor Pt. Pos Indonesia (persero) mail processing center semarang)*. Di dapat dari <http://eprints.undip.ac.id/44608/>.
- Angelina, N. (2019). *Pengaruh framing dan job rotation terhadap eskalasi komitmen*. Di dapat dari <http://repository.wima.ac.id/id/eprint/20978>.
- Aprilia, M. J. (2019). *Pengaruh partisipasi penyusunan anggaran, pay scheme, dan personal values terhadap budgetary slack*. Di dapat dari <http://repository.wima.ac.id/id/eprint/20833>
- Bezrukova, K., Jehn, K. A., Zanutto, E., dan Thatcher, S. M. B. (2005). Do faultlines hurt or help? exploring distance, identity, task conflict, and individual performance in diverse groups. *SSRN Electronic Journal*.
- Cahya, D. F. (2018). *Pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan dengan komunikasi sebagai variabel moderasi pada PT Cimas Adisatwa Tanjung Bintang*. Di dapat dari <http://digilib.unila.ac.id/31224/>.
- Dhilkhijjah, L. (2016). *Analisis pengaruh kompensasi, konflik kerja dan latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan di lembaga keuangan mikro syariah*. Di dapat dari <http://e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id/934/>.
- Diansyah, D. N. (2010). *Pengaruh job stressor dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan dinas pekerjaan umum pemerintah kota Surakarta*. Di dapat dari <https://digilib.uns.ac.id/dokumen/detail/14881/Pengaruh-job-stressor-dan-konflik-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-Dinas-Pekerjaan-Umum-Pemerintah-Kota-Surakarta>.
- Diviani, G. M. (2015). *Analisis pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (studi pada karyawan perusahaan air minum kabupaten jepara)*. Di dapat dari <http://eprints.undip.ac.id/45641/>.
- Dudija, N. (2015). Cooperative vs competitive: filosofi keseimbangan “yin-yang” dalam hubungan interdependency. *Buletin Psikologi*, 23(2), 65–81.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., dan Pirmansyah, Y. (2019). Pengaruh konflik terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. YKT Gear Indonesia. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 1(1), 29–37.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Heridiansyah, J., dan Wiranti, S. (2010). Akuntansi berperilaku : konsep dasar dan dampaknya. *Jurnal STIE Semarang*, 2(2), 16–26.
- Hogg, M. A., dan Terry, D. J. (2000). Social identity and self-categorization processes in organizational contexts. *Academy of Management Review*, 25(1), 121–140.
- Indriyatni, L. (2010). Pengaruh konflik terhadap kinerja organisasi / perusahaan (The impact of a conflict on the organization or company performance). *Fokus Ekonomi*, 5(1), 36–42.
- Jamhari, S. (2010). Upaya kerja dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai sekretariat badan diklat perhubungan di Jakarta. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(1), 339–409.
- Kakabadse, A., John, B., dan Susan, V. (2005). Working in organizations. New York: Penguin.
- Lau, D. C., dan Murnighan, J. K. (1998). Demographic diversity and faultlines: The compositional dynamics of organizational groups. *Academy of Management Review*, 23(2), 325–340.
- Lesmana, K. E. (2020). Pengaruh insentif terhadap pertukaran informasi dan kualitas keputusan kelompok. Di dapat dari <http://repository.wima.ac.id/21086/>.
- Nurani. (2015). Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan departemen penjualan CV Logam Indonesia di Tulungagung. *Jurnal Benefit*, 2(1), 1–18.
- PS, A. R. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, insentif dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja guru pada perguruan sudirman besitang. *Jurnal Abdi Ilmu*, 1(2), 48–62.
- Rahayu, B., dan Ruhamak, M. D. (2017). Pengaruh kepemimpinan, insentif, remunerasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada PT Industri Sandang Pangan Nusantara Cilacap). *Ekonika : Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 2(1), 1–22.
- Rifai, I., Rantung, V. ., dan Rumawas, W. (2016). Pengaruh insentif individu terhadap kinerja karyawan PT. Summit Oto Finance Bitung. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pengelolaan Sumberdaya Pembangunan*, 63–80.
- Román, F. J. (2009). An analysis of changes to a team-based incentive plan and its effects on productivity, product quality, and absenteeism. *Accounting, Organizations and Society*, 34(5), 589–618.

- Sagala, H. S. (2016). *Tantangan dan peluang perilaku organisasi yang efektif*. Di dapat dari <http://digilib.unimed.ac.id/905/>.
- Tian, Y., Tuttle, B. M., & Xu, Y. (2016). Using incentives to overcome the negative effects of faultline conflict on individual effort. *Behavioral Research in Accounting*, 28(1), 67–81.
- Van der Kamp, M., Tjemkes, B. V., dan Jehn, K. A. (2012). Faultline activation and deactivation and their effect on conflict. *SSRN Electronic Journal*, 1–30.
- Walangantu, A. R., Sumampouw, H. J., dan Tarore, H. S. (2018). Pengaruh konflik terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(3), 79–85.
- Wibowo, P. F., dan Mubarok, H. M. (2016). Konflik antar kelompok dalam organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja organisasi. *Convergence (ISSN: 2528-648X) Vol. 1 No. 2, Januari 2016*.
- Zulkarnaen, W., dan Suwarna, A. (2016). Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan di bagian mekanik PT. Erlangga Aditya Indramayu. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(1), 33–52.