

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan sebelumnya, maka kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

*Affect Based Trust* terhadap rekan kerja berpengaruh terhadap Kualitas *Teamwork* di Bagian Tata Usaha. Terdapat peningkatan skor Kualitas *Teamwork* secara signifikan setelah dilaksanakannya intervensi Pelatihan *Affect Based Trust* terhadap rekan kerja dengan Metode *Appreciative Inquiry*. Terdapat peningkatan skor *Affect Based Trust* secara signifikan setelah dilaksanakannya intervensi berupa Pelatihan *Affect Based Trust* terhadap rekan kerja dengan Metode *Appreciative Inquiry*.

#### **B. Saran**

##### **1. Saran Metodologis**

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa saran metodologis yang dapat peneliti ajukan untuk menjadi bahan pertimbangan dalam penelitian selanjutnya, antara lain:

- 1) Peneliti hendaknya menambah sesi dan durasi pelatihan menjadi 30 menit untuk memperbanyak sesi diskusi dan praktek-praktek mengenai pentingnya membangun *Affect Based Trust* terhadap rekan kerja sebagai faktor penting membangun *Teamwork* yang ber Kualitas sehingga dapat berdampak langsung dalam pekerjaan.

- 2) Peneliti hendaknya menggunakan pendekatan kualitatif seperti FGD atau wawancara terstruktur sehingga gambaran permasalahan maupun hasil intervensi yang diperoleh lebih mendalam dan menyeluruh.

## **2. Saran Praktis**

Selain itu, peneliti juga mengajukan beberapa saran praktis yang dapat digunakan untuk pengembangan Bagian tata Usaha:

1. Pihak LEMBAGA Xhendaknya melakukan evaluasi pelatihan level 3 untuk setiap training yang dilakukan, yaitu level pengukuran tingkah laku, dengan cara melakukan observasi terhadap perilaku yang ditampilkan dari aspek-aspek Kualitas *Teamwork* yaitu cara komunikasi, bagaimana berkoordinasi dengan staf lain, cara menerima dan membagi tugas kerja, adanya usaha untuk menyelesaikan pekerjaan pribadi maupun kelompok, berusaha melakukan saling dukung dalam bekerja dan bagaimana tingkat kohesivitas yaitu seberapa jauh keterikatan antara staf di Bagian Tata Usaha dengan melihat kebersamaan dan kekompakan dalam kegiatan sehari-hari di kantor. Hal tersebut dilakukan untuk mengukur kemampuan baru yang di dapat dari pelatihan yang ditunjukkan ketika peserta kembali ke pekerjaannya.

## **2. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang dapat menjadi bahan pertimbangan pada penelitian selanjutnya. Keterbatasan-keterbatasan tersebut diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Intervensi yang diberikan kepada pegawai dilakukan hanya dalam waktu yang singkat sehingga proses internalisasi hanya terjadi pada level pengetahuan, padahal untuk meningkatkan *Affect Based Trust* terhadap rekan kerja memerlukan proses dan waktu yang panjang sehingga sampai pada level perilaku.
2. Perubahan dalam organisasi harus melibatkan berbagai faktor pada semua level pada organisasi, maka Pelatihan *Affect Based Trust* dengan Metode *Appreciative Inquiry* tidak dapat dijadikan sebagai satu-satunya intervensi untuk meningkatkan *Affect Based Trust* terhadap rekan kerja dan Kualitas *Teamwork*. Hal-hal lain yang diperlukan untuk mendukung terjadinya peningkatan *Affect Based Trust* terhadap rekan kerja dan Kualitas *Teamwork* diantaranya adalah iklim organisasi, dukungan managerial dan sistem, serta kesempatan untuk mengembangkan diri dengan dukungan teknologi.