

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di jabarkan, mengenai peran pimpinan dalam memperkuat kerjasama melalui budaya organisasi yang di tetapkan oleh PT Berkah Jaya Sentosa. Dapat disimpulkan bahwa penjelasan dari informan tentang elemen-elemen budaya organisasi yang diterapkan oleh PT Berkah Jaya Sentosa yaitu ada budaya transparasi, budaya *coacing one on one* dan budaya kolaborasi.

Budaya transparansi dalam organisasi menekankan keterbukaan dalam komunikasi, pengambilan keputusan, serta akses terhadap informasi yang relevan bagi seluruh anggota tim. Dengan adanya transparansi, karyawan dapat memahami kebijakan, visi, serta strategi organisasi secara lebih jelas, sehingga dapat meningkatkan rasa kepercayaan dan keterlibatan mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Transparansi juga membantu mengurangi kesalahpahaman, meningkatkan akuntabilitas, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan kolaboratif. Selain itu, organisasi juga menerapkan budaya *coaching one-on-one*, yang berfokus pada bimbingan dan pengembangan individu melalui interaksi langsung antara pimpinan dan karyawan. Budaya ini memungkinkan pemimpin untuk memberikan umpan balik secara personal, membantu karyawan mengembangkan keterampilan mereka, serta memberikan dukungan yang lebih spesifik sesuai dengan kebutuhan dan tantangan yang dihadapi. Sedangkan budaya kolaborasi setiap individu merasa dihargai dan didukung, sehingga terwujud sinergi yang mendukung pencapaian tujuan bersama. Melalui pertukaran ide yang intens dan pemecahan masalah secara kolektif, budaya kolaborasi tidak hanya meningkatkan efektivitas dan produktivitas, tetapi juga mendorong inovasi yang berkelanjutan. Melalui peningkatan kegiatan lintas departemen dan program pengembangan tim guna memperkuat keterikatan dan kerja sama antar karyawan.

Peran pimpinan dalam memperdayakan budaya organisasi dalam memperkuat kerja sama. Pada PT Berkah Jaya Sentosa dalam menerapkan budaya organisasi sudah efektif yang mengakibatkan memperkuatnya kerja sama antar karyawan melalui kegiatan transparasi baik formal maupun nonformal dan menerapkan gaya kepemimpinan yang kolaboratif dan saling terbuka agar terciptanya lingkungan kerja yang baik. Dari penerapan yang efektif juga memiliki tantangan dalam menerapkan budaya organisasi, seperti menyalarkannya semua tim untuk satu tujuan dan karyawan yang sulit Mau berbagi pengalaman dan perasaan mereka saat bekerja. Untuk mengatasi tantangan tersebut, pimpinan juga perlu mengatur agar bisa menjadi satu tujuan dengan cara bisa menempatkan diri baik kerja individu maupun tim dan untuk karyawan yang sulit terbuka, mencoba untuk menggali informasi tentang mereka dengan membuat sebuah forum diskusi agar lebih transparan terhadap rekan kerjanya.

Kerja sama antar karyawan akan berjalan apabila setiap karyawan saling support dan bantu satu sama lain dan gaya kepemimpinan yang efektif dapat berperan mempengaruhi kinerja karyawannya. Karena ini menyebabkan rasa karyawan merasa nyaman dalam melakukan tugasnya sehari-hari mereka. Kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain melalui komunikasi, baik secara langsung maupun tidak langsung. Dengan penerapan budaya organisasi yang sudah dijalankan akan lebih mudah untuk mencapai tujuan bersama untuk menghasilkan yang terbaik untuk perusahaan. Rasa solidaritas yang kuat antar karyawan menciptakan hubungan antar karyawan semakin dekat, kompak dan produktif, sehingga dapat meningkatkan rasa nyaman di lingkungan kerja.

Dalam penelitian ini, sosiologi itu sebagai sebuah perspektif yang digunakan untuk menjelaskan kepemimpinan ini. Artinya melihat bagaimana peran pimpinan (agen) dan budaya organisasi (struktur). Maka pemimpin sebagai aktor yang bisa menjadi sangat penting karena mereka memiliki kapasitas untuk memengaruhi, mengarahkan, dan membentuk praktik sosial yang terjadi dalam organisasi, baik melalui kebijakan, keputusan strategis,

maupun contoh perilaku yang mereka tunjukkan, sehingga pada akhirnya berdampak pada perkembangan budaya organisasi secara keseluruhan.

Perspektif sosiologi ini memberikan wawasan terhadap bagaimana kepemimpinan dan budaya organisasi berkontribusi dalam membentuk pola kerja sama yang berkelanjutan. Hasil penelitian ini memperkaya kajian sosiologi organisasi dengan menegaskan bahwa budaya kerja sama tidak hanya dipengaruhi oleh faktor struktural, tetapi juga oleh norma serta interaksi sosial yang berkembang di lingkungan kerja. Sejalan dengan teori Strukturasi dari (Giddens, 1984), struktur budaya organisasi terbentuk dan terus berubah berdasarkan tindakan serta pengalaman individu dalam organisasi.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berperan penting dalam membentuk budaya organisasi yang mendukung kerja sama antar karyawan. Budaya organisasi yang kuat dapat mendorong keterlibatan karyawan, memperkuat solidaritas tim, serta meningkatkan efektivitas komunikasi dalam perusahaan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di jabarkan, peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Penguatan Kepemimpinan Transformasional

Berdasarkan temuan bahwa kepemimpinan transformasional berperan signifikan dalam memperkuat kerja sama antar karyawan, disarankan agar pemimpin di PT. Berkah Jaya Sentosa terus mengembangkan keterampilan kepemimpinan transformasional. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan kepemimpinan yang berfokus pada pengembangan motivasi inspiratif, pengaruh ideal, dan penghargaan terhadap pencapaian individu. Dengan meningkatkan kemampuan pemimpin untuk memberi contoh yang baik, menginspirasi, dan memperhatikan kebutuhan individu dalam tim, budaya kerja sama yang lebih solid dapat terwujud.

2. Penyesuaian Gaya Kepemimpinan dengan Dinamika Organisasi

Mengacu pada temuan adanya perbedaan persepsi antar generasi dalam organisasi, disarankan agar pemimpin lebih fleksibel dalam menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka dengan karakteristik dan kebutuhan setiap kelompok karyawan. Pemimpin perlu mengenali perbedaan antara generasi lebih senior dan karyawan yang lebih muda untuk menciptakan keseimbangan antara pendekatan yang lebih hierarkis dan yang lebih kolaboratif. Pendekatan ini akan membantu mengurangi ketegangan antara kedua kelompok dan meningkatkan efektivitas kerja sama antar karyawan.

3. Meningkatkan Program Pengembangan Kerja Sama Tim

Mengingat pentingnya kerja sama antar departemen dalam meningkatkan produktivitas dan sinergi organisasi, direkomendasikan untuk memperkenalkan lebih banyak program pelatihan berbasis tim yang melibatkan karyawan dari berbagai departemen. Hal ini dapat berupa workshop, seminar, atau proyek lintas departemen yang memungkinkan karyawan untuk bekerja bersama dalam menyelesaikan masalah nyata yang dihadapi perusahaan. Program ini juga akan memperkuat rasa kebersamaan dan kolaborasi antar karyawan, mengurangi hambatan komunikasi, dan mendorong pencapaian tujuan bersama.

4. Penguatan Insentif Kolaborasi Antar Tim

Untuk mengatasi tantangan terkait dengan persaingan internal antar departemen, perusahaan disarankan untuk menerapkan sistem insentif yang lebih mendukung kolaborasi. Misalnya, memberikan penghargaan atau bonus bagi tim yang berhasil menyelesaikan proyek lintas departemen dengan hasil yang memuaskan. Insentif ini akan mendorong karyawan untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan bersama, bukan hanya pada pencapaian individu atau departemen mereka. Hal ini juga akan menciptakan rasa tanggung jawab kolektif yang lebih kuat di antara karyawan.

5. Meningkatkan Komunikasi Lintas Tingkatan

Hasil penelitian menunjukkan pentingnya komunikasi terbuka dalam memperkuat kerja sama antar karyawan. Oleh karena itu, disarankan agar perusahaan meningkatkan frekuensi dan kualitas komunikasi antar tingkat organisasi, baik antara manajemen dengan karyawan, maupun antar rekan sejawat. Pertemuan teratur dapat mencapai hal ini, yang melibatkan semua level dalam perusahaan, menyediakan forum diskusi terbuka, dan memanfaatkan teknologi komunikasi untuk memastikan bahwa informasi yang relevan dapat diakses oleh semua pihak dalam waktu yang tepat.

6. **Membangun Budaya Organisasi yang Responsif terhadap Perubahan**
Meningat tantangan yang dihadapi organisasi dalam beradaptasi dengan perubahan, disarankan agar PT. Berkah Jaya Sentosa memperkuat budaya organisasi yang adaptif dan mendorong karyawan untuk lebih terbuka terhadap perubahan. Hal ini dapat dilakukan dengan mengadakan program orientasi budaya bagi karyawan baru dan menyediakan pelatihan berkala mengenai perubahan yang terjadi di dunia kerja, serta pentingnya inovasi dan fleksibilitas dalam mencapai tujuan organisasi.
7. **Memperkuat Program Pengembangan Karyawan**
Terakhir, disarankan untuk memperkuat program pengembangan karier dan keterampilan yang dapat membantu karyawan merasa lebih dihargai dan diberdayakan dalam pekerjaan mereka. Program ini tidak hanya akan meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga akan memotivasi karyawan untuk berkolaborasi lebih baik dengan rekan-rekan mereka dalam mencapai tujuan bersama. Pemimpin harus memastikan bahwa setiap karyawan menganggap mereka memiliki kesempatan yang sama untuk maju dan berkontribusi terhadap kemajuan organisasi.