

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Menurut Soekanto (2010) pada buku Sosiologi Suatu Pengantar, interaksi sosial adalah proses yang mendasar dalam pembentukan struktur sosial, di mana relasi-relasi sosial terbentuk sebagai hasil dari interaksi yang terjalin terus-menerus. Dengan demikian, interaksi sosial adalah awal dari bagaimana hubungan antara orang-orang terbentuk. Saat dua orang atau lebih berinteraksi, seperti saat berbicara, bertukar pendapat, atau bekerja bersama, mereka sedang membangun pondasi hubungan sosial. Interaksi ini bisa berlangsung sekali atau berulang kali, dan saat interaksi berlanjut secara konsisten, hubungan tersebut bisa berkembang menjadi relasi sosial yang lebih kuat dan mendalam.

Dalam dunia bisnis yang kompetitif, efektivitas kerja sama antar karyawan menjadi faktor penting dalam menentukan produktivitas dan keberhasilan perusahaan Robbins (2018). Salah satu elemen utama yang berkontribusi dalam membangun kerja sama ini adalah budaya perusahaan, yang mencerminkan nilai, norma, dan kebiasaan yang dijunjung dalam suatu lingkungan kerja (Schein, 2017). Pemimpin dalam Organisasi berperan penting dalam pembentukan dan mengembangkan Kultur ini sehingga sanggup menciptakan lingkungan kerja yang dapat memiliki suasana kerja tim yang berfokus pada tujuan Bersama (Northouse, 2021).

Organisasi sering menghadapi konflik dan tantangan internal yang dapat mengganggu kelancaran implementasi strategi. Seorang pemimpin strategis harus memiliki keterampilan dalam mengatasi konflik, memfasilitasi kerjasama, dan memperkuat sinergi antara berbagai bagian organisasi. Elon Musk, pendiri SpaceX dan Tesla Motors, terkenal karena visinya untuk

menciptakan masa depan yang lebih berkelanjutan dan mendorong eksplorasi luar angkasa. Tesla sering menghadapi konflik internal yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan Elon Musk, yang dikenal sangat menuntut dan berorientasi pada hasil. Budaya kerja yang keras dengan jam kerja panjang serta ekspektasi tinggi sering kali memicu ketegangan antara karyawan dan manajemen. Banyak eksekutif senior yang meninggalkan perusahaan akibat tekanan kerja yang ekstrem atau ketidaksepakatan dengan Musk, yang dikenal mengambil keputusan secara cepat dan langsung. Selain itu, tim pengembang, terutama di divisi Autopilot, sering merasa terdesak oleh target ambisius yang terkadang dianggap kurang realistis. Musk juga dikenal melakukan pemutusan hubungan kerja secara tiba-tiba jika karyawan dianggap tidak memenuhi standar atau tidak sejalan dengan visinya. Gaya komunikasinya yang blak-blakan, termasuk penggunaan media sosial untuk mengumumkan kebijakan tanpa komunikasi internal yang memadai, juga sering menimbulkan kebingungan di dalam perusahaan. Meskipun pendekatan kepemimpinannya menghasilkan inovasi dan pertumbuhan pesat bagi Tesla, konflik internal tetap menjadi tantangan yang perlu dikelola untuk menjaga keseimbangan antara produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

Dari perspektif sosiologis, fenomena ini mencerminkan struktur organisasi yang cenderung hierarkis dan berbasis kinerja ekstrem, di mana individu yang tidak mampu mengikuti ritme cepat perusahaan rentan terhadap marginalisasi. Banyak eksekutif senior yang meninggalkan perusahaan akibat tekanan kerja yang ekstrem atau ketidaksepakatan dengan Musk, yang dikenal mengambil keputusan secara cepat dan langsung, menciptakan ketidakstabilan dalam hubungan sosial di tingkat manajerial. Selain itu konteks sosiologi organisasi dapat memperlemah kohesi sosial dan kepercayaan terhadap kepemimpinan. Meskipun pendekatan kepemimpinannya menghasilkan inovasi dan pertumbuhan pesat

bagi Tesla, konflik internal ini mencerminkan tantangan sosial yang lebih luas dalam dunia kerja modern, di mana keseimbangan antara produktivitas dan kesejahteraan karyawan menjadi faktor krusial dalam keberlanjutan organisasi.

Menurut Hofstede (2001), budaya organisasi dapat memengaruhi interaksi satu sama lain dan cara mereka menanggapi tantangan lingkungan kerja. Budaya perusahaan yang kuat dapat membantu *sense of belonging*, memfasilitasi komunikasi yang efektif, serta memperkuat koordinasi dalam tim (Denison et al., 2014). Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah sering kali menyebabkan konflik internal, komunikasi yang buruk, serta penurunan produktivitas (Cameron & Quinn, 2011). Dalam konteks Indonesia, survei yang dilakukan oleh (Institute, 2022) menunjukkan bahwa 73% Karyawan percaya bahwa budaya organisasi memengaruhi seberapa baik mereka bekerja sama dan puas dengan pekerjaan mereka. Studi lain dari McKinsey & Company (2021) mengungkapkan bahwa perusahaan dengan budaya kerja yang kuat punya kemungkinan 3,8 kali lebih luas dapat mencapai target bisnis dibandingkan dengan perusahaan yang tidak memiliki budaya organisasi yang baik.

Meskipun berbagai penelitian telah membahas pentingnya tradisi organisasi dan kepemimpinan dalam meningkatkan kerja sama karyawan, masih terdapat beberapa celah yang belum banyak dikaji secara spesifik. Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih menitikberatkan pada aspek manajemen dan psikologi organisasi (Schein, 2017) (Northouse, 2021) (Cameron & Quinn, 2011), sementara studi yang mengkaji fenomena ini dari perspektif sosiologi masih terbatas. Padahal, pendekatan sosiologi dapat memberikan wawasan lebih mendalam mengenai bagaimana dinamika sosial dalam organisasi membentuk kerja sama antar karyawan. Selain itu, kebanyakan penelitian dilakukan pada perusahaan multinasional atau korporasi besar (Hofstede, 2001)

(Denison et al., 2014), sementara studi tentang perusahaan skala menengah di Indonesia masih jarang ditemukan. Padahal, perusahaan skala menengah memiliki tantangan unik dalam membangun budaya organisasi yang kuat karena keterbatasan sumber daya dibandingkan dengan perusahaan besar.

Di sisi lain, penelitian sebelumnya lebih banyak berfokus pada dampak budaya organisasi terhadap perilaku karyawan tanpa membahas secara rinci bagaimana pemimpin dapat membuat budaya organisasi menjadi fleksibel dan fleksibel dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja (Bass & Riggio, 2006) (Robbins & Judge, 2018). Akibatnya, penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah tersebut dengan mengkaji bagaimana peran pimpinan dalam memperkuat kerja sama antar karyawan melalui budaya organisasi di PT. Berkah Jaya Sentosa. Studi ini akan memberikan wawasan empiris terkait peran pimpinan dalam perusahaan skala menengah di Indonesia serta mengidentifikasi strategi konkret yang mungkin digunakan untuk membangun budaya organisasi yang makin adaptif juga kolaboratif. Menggunakan pendekatan sosiologi, penelitian ini juga bertujuan untuk memahami dinamika interaksi sosial dalam kerja sama antar karyawan, yang masih jarang menjadi fokus dalam kajian manajemen organisasi.

Dari perspektif sosiologi, interaksi sosial dalam lingkungan kerja dapat dianalisis melalui teori strukturasi yang dikemukakan oleh Anthony Giddens (1984), yang menjelaskan bahwa budaya organisasi berkembang sebagai hasil dari praktik sosial yang dilakukan secara berulang oleh individu dalam suatu lingkungan kerja. Proses ini melibatkan hubungan timbal balik antara struktur organisasi, yang mencakup norma, aturan, dan sumber daya yang tersedia, dengan tindakan para aktor sosial yang secara aktif mereproduksi dan mengubah struktur tersebut melalui interaksi sehari-hari. Dalam konteks ini, peran pemimpin 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.

Studi ini berfokus pada bagaimana peran pimpinan dalam memperkuat kerja sama antar karyawan melalui budaya organisasi di PT. Berkah Jaya Sentosa, serta implikasi sosial yang dapat ditimbulkan dalam konteks dinamika organisasi. PT. Berkah Jaya Sentosa sebagai objek penelitian dalam studi ini merupakan bisnis yang bergerak di bidang Manajemen dan Teknologi Informasi (*IT Consulting*). Dalam operasionalnya, kerja sama antar karyawan menjadi faktor kunci dalam pencapaian target perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk meneliti bagaimana peran pimpinan dalam membentuk, mempertahankan, dan mengembangkan budaya organisasi guna memperkuat hubungan kerja sama di antara para karyawan

PT. Berkah Jaya Sentosa (BERJASA) atau yang lebih dikenal sebagai BERJASA Consulting adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang IT. Kami menyediakan berbagai layanan, termasuk jasa penyediaan perangkat keras dan perangkat lunak, serta jasa konsultasi di bidang Manajemen dan Teknologi Informasi (*IT Consulting*). Dengan pengalaman panjang sejak didirikan pada tahun 2014, kami terus berkomitmen untuk memberikan solusi terbaik kepada pelanggan.

BERJASA Consulting didukung oleh tenaga ahli yang sangat kompeten, dengan latar belakang pengalaman lebih dari 10 tahun di dunia Teknologi Informasi. Kami hadir untuk membantu perusahaan Anda menyelaraskan berbagai aspek bisnis dengan teknologi modern, sesuai dengan motto kami, "*Harmonizing IT Possibility*." Motto ini mencerminkan visi kami untuk

mengintegrasikan potensi teknologi secara harmonis ke dalam strategi bisnis Anda. Dengan menjunjung tinggi nilai kepercayaan dan komitmen kepada konsumen, kami selalu berupaya memberikan pelayanan yang penuh perhatian dan profesional dan kepedulian terhadap kebutuhan unik setiap pelanggan. Selain itu menciptakan lingkungan kerja terbaik bagi karyawan untuk melakukan pengembangan diri dan inovasi.

Peran pemimpin dalam suatu organisasi sangat penting dalam memperkuat budaya organisasi, terutama dalam upaya membangun dan meningkatkan kerja sama di antara karyawan. Melalui kajian terhadap budaya organisasi, pemimpin dapat memahami bagaimana norma, nilai, dan prinsip-prinsip yang ada dalam perusahaan dapat dijadikan sebagai fondasi untuk memperkuat kebersamaan serta menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

Visi perusahaan sendiri sebenarnya mencerminkan tujuan besar yang ingin dicapai oleh organisasi, yang seharusnya diperkuat oleh berbagai elemen budaya organisasi, seperti norma yang diterapkan, nilai-nilai yang dianut, serta prinsip-prinsip yang dijunjung tinggi oleh seluruh anggota organisasi. Namun, sering kali terjadi bahwa visi yang telah dirumuskan oleh perusahaan tidak sepenuhnya diperhatikan atau dipahami oleh para karyawan, sehingga tidak memiliki dampak yang signifikan dalam membentuk perilaku dan pola interaksi mereka di tempat kerja.

Dalam konteks ini, peran pemimpin menjadi krusial dalam memberikan makna (meaning) dan interpretasi terhadap visi tersebut agar dapat benar-benar diinternalisasi oleh seluruh anggota organisasi. Pemimpin tidak hanya berfungsi sebagai pihak yang menyampaikan visi, tetapi juga bertanggung jawab untuk menerjemahkan dan mengomunikasikan visi tersebut dengan cara

yang relevan dan inspiratif, sehingga dapat dipahami, diyakini, dan diterapkan dalam praktik sehari-hari.

Dengan memberikan interpretasi yang jelas dan membangun keterkaitan antara visi perusahaan dengan nilai-nilai budaya organisasi, pemimpin dapat menjadikan visi tersebut sebagai alat yang efektif untuk memperkuat kerja sama di antara karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa visi perusahaan selaras dengan norma, nilai, dan prinsip yang mereka anut, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja secara kolaboratif dan berkontribusi secara aktif dalam mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, keberhasilan dalam membangun budaya organisasi yang kuat dan memperkuat kerja sama sangat bergantung pada kemampuan pemimpin dalam mengartikulasikan, menghidupkan, dan menanamkan makna dari visi perusahaan dalam kehidupan kerja sehari-hari.

Budaya organisasi sangat penting untuk membentuk relasi antar karyawan di lingkungan kerja, terutama dalam perusahaan. Di lingkungan ini, interaksi antar karyawan cenderung lebih dekat dan personal, budaya perusahaan yang kuat menjadi dasar kerja sama yang efektif, komunikasi yang terbuka, dan motivasi yang tinggi. Untuk mencapai cara kerja seperti itu, usaha harus memiliki personel yang terlibat secara aktif dalam pekerjaan dan tujuan usaha mikro. Menurut (Gallup, 2007) keterlibatan karyawan dapat terwujud melalui pemahaman yang jelas mengenai harapan organisasi terhadap karyawan, penyediaan lingkungan kerja yang sesuai, kesempatan untuk memberikan kontribusi terbaik setiap hari, pengakuan yang adil dan layak, Hubungan harmonis dengan atasan dan rekan kerja serta peluang untuk berkembang diri, serta dukungan dari atasan dalam proses berkembang.

Fungsi budaya organisasi dalam membangun relasi antar karyawan sangatlah penting. Budaya organisasi yang skalanya

relatif kecil dan interaksi antar individu yang lebih erat memberikan landasan yang kokoh bagi kolaborasi yang efektif dan harmonis antar tim. Budaya yang baik mendorong komunikasi terbuka, kerja sama dan saling menghormati antar karyawan. Oleh karena itu, kesadaran akan pentingnya budaya organisasi dan cara memperkuatnya dapat menjadi langkah penting bagi perusahaan PT. Berkah Jaya Sentosa untuk meningkatkan kinerja dan membangun relasi yang sehat antar karyawan

Peran pemimpin Serta peran penting budaya organisasi membentuk hubungan sosial di tempat kerja. Pemimpin yang peduli, mendukung, dan mengedepankan hubungan baik antar karyawannya dapat menciptakan suasana kerja yang positif serta memperkuat kepercayaan dan komunikasi antar anggota tim. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang Menjaga hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja atau atasan membuat seseorang merasa dihargai, didengar, dan diperlakukan dengan adil. Hal ini juga mendorong motivasi untuk bekerja sama, berbagi pengetahuan, dan saling mendukung. Contohnya, jika ada permasalahan atau keluhan antar pegawai atau terhadap lingkungan kerja, maka peran pimpinan adalah mengatasi permasalahan tersebut secara langsung dan obyektif, dibandingkan memihak pegawai tertentu. Dengan memperkuat budaya organisasi yang positif, PT. Berkah Jaya Sentosa dapat membangun hubungan kuat antar karyawan yang pada akhirnya akan menunjang kesuksesan dan pertumbuhan perusahaan.

Berdasarkan masalah tersebut, penulis ingin membahas budaya organisasi sebagai elemen penting yang memengaruhi interaksi dan hubungan antar karyawan di sebuah perusahaan. Di lingkungan kerja PT. Berkah Jaya Sentosa, Budaya organisasi sangat penting untuk membangun hubungan yang baik dan meningkatkan produktivitas saling kerja sama, serta mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk

mengetahui peran pimpinan dalam memberdayakan elemen budaya organisasi untuk memperkuat kerja sama melalui perspektif Sosiologi.

1.2. Rumusan Masalah

Dalam dunia bisnis yang semakin kompleks, Kepemimpinan memainkan peran penting dalam membangun budaya organisasi yang dapat mendorong kerja sama. Budaya organisasi yang kuat akan menghasilkan lingkungan kerja yang lebih kompetitif, meningkatkan keterlibatan karyawan, meningkatkan produktivitas, memperkuat komunikasi dan koordinasi dalam tim. Namun, dalam konteks perusahaan skala menengah di Indonesia, Banyak penelitian belum melihat cara pemimpin membangun budaya organisasi yang efektif untuk mendukung kerja sama karyawan, khususnya dari perspektif sosiologi organisasi.

Beberapa penelitian sebelumnya lebih banyak berfokus pada aspek manajemen dan psikologi dalam memahami bagaimana kepemimpinan berhubungan dengan budaya organisasi, sementara pendekatan sosiologi yang menekankan memberdayakan elemen budaya organisasi untuk memperkuat kerja sama dalam perspektif sosiologi masih relatif jarang dikaji. Selain itu, masih terdapat kesenjangan dalam pemahaman mengenai bagaimana pemimpin dapat secara aktif membentuk budaya organisasi yang adaptif dalam menghadapi perubahan dan tantangan pekerjaan. Oleh karena itu, penelitian ini berusaha untuk mengisi celah ini dengan mengeksplorasi bagaimana kepemimpinan dapat memperkuat kerja sama antar karyawan melalui budaya organisasi dalam konteks PT. Berkah Jaya Sentosa.

Berdasarkan keadaan ini, fokus penelitian ini adalah beberapa pertanyaan utama:

1. Apa saja elemen-elemen budaya organisasi yang di terapkan oleh PT. Berkah Jaya Sentosa?
2. Bagaimana peran pimpinan dalam memperdayakan elemen budaya organisasi untuk memperkuat kerja sama dalam perspektif sosiologi?

Dengan menjawab pertanyaan-pertanyaan ini, Penelitian ini diharapkan akan memberikan informasi baru tentang bagaimana kepemimpinan pada organisasi skala menengah di Indonesia dapat menciptakan budaya kerja yang kondusif bagi kolaborasi dan produktivitas karyawan.

1.3.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengidentifikasi elemen-elemen budaya organisasi Di PT. Berkah Jaya Sentosa.
2. Peneltian ini bertujuan untuk mengetahui peran pimpinan dalam memberdayakan elemen budaya organisasi untuk memperkuat kerja sama melalui perspektif Sosiologi.

1.4.

Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini akan memberikan manfaat baik secara langsung maupun tidak langsung bagi dunia pendidikan, sesuai dengan tujuan penelitian. Berikut beberapa manfaat yang diharapkan dari penelitian ini:

1. Menyediakan wawasan tentang bagaimana budaya organisasi berperan dalam hubungan antar karyawan.
2. Memberikan rekomendasi untuk meningkatkan budaya organisasi demi memperkuat relasi dan kinerja.

3. Menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya terkait budaya organisasi di perusahaan.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk membuat draf proposal skripsi terfokus pada pokok bahasan, ada beberapa prosedur yang harus diikuti saat menulis draf proposal, di antaranya:

Bab I Pendahuluan

Bagian ini menjelaskan mengenai latar belakang dari topik penelitian yang berjudul “Peran Pimpinan Dalam Memperkuat Kerjasama Antar Karyawan Melalui Budaya Organisasi: Studi Kasus Pada Lingkungan Kerja Pt. Berkah Jaya Sentosa”. Pada bab ini juga menjelaskan rumusan masalah, tujuan serta manfaat penelitian

Bab II Tinjauan Pustaka

Bagian ini menjelaskan pada bab ini menjelaskan mengenai permasalahan penelitian terdahulu, kajian pustaka, kerangka teori dan kerangka pemikiran.

Bab III Metodologi Penelitian

Bagian ini membahas metode dan jenis penelitian, serta teknik pengumpulan, pengolahan, dan analisis data yang digunakan untuk penelitian ini..

Bab IV Deskripsi dan Pembahasan Hasil Penelitian

Bagian ini menjelaskan Pada bab ini akan menjelaskan permasalahan penelitian serta menguraikan jawaban mengenai bagaimana kepemimpinan dapat memperkuat kerja sama antar karyawan melalui budaya organisasi dalam konteks PT. Berkah Jaya Sentosa.

Bab V Penutup meliputi kesimpulan dan saran

Pada bab ini akan mengutarakan kesimpulan dan saran berdasarkan hasil penelitian yang telah diteliti.

