

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan terkait sifat individualisme karyawan pada PT X, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pada PT X, Sifat individualisme yang ditampilkan mulai dari pengenalan karyawan yang lebih berfokus pada pencapaian individu daripada kontribusi terhadap tim. Seperti yang jelaskan oleh beberapa karyawan, kondisi ini menciptakan lingkungan kerja yang terbagi, di mana banyak karyawan merasa lebih nyaman bekerja sendiri. Hal ini dapat merusak efektivitas tim dalam mencapai tujuan bersama. Selain itu, kebutuhan akan kepercayaan bersama dan komunikasi yang buruk antara individu dalam tim juga merupakan dampak dari sifat individualisme yang juga sangat mencolok.
2. Tanggapan PT X terhadap individualisme adalah telah menyadari sifat individualisme yang dominan dalam menciptakan budaya menciptakan budaya kerja yang lebih kuat dalam kolaborasi. Seperti yang diungkapkan oleh salah satu *Leader*, perusahaan berupaya menciptakan lingkungan yang lebih terbuka dan mendukung komunikasi antar kelompok. Perusahaan juga telah mengambil berbagai tindakan untuk meningkatkan

kesadaran karyawan tentang pentingnya kolaborasi, dengan memberikan pelatihan tentang komunikasi dan kolaborasi yang efektif.

3. Upaya yang dilakukan oleh PT X untuk mengubah budaya kemandirian yang sangat dominan antara lain dengan melakukan berbagai kegiatan yang mendorong interaksi antar anggota tim, seperti *team building* dan *outing*. Selain itu, perusahaan juga mulai merancang skema kerja yang membutuhkan kolaborasi divisi yang lebih banyak, yang mendorong karyawan untuk bekerja sama secara langsung. Salah satu usulan dari karyawan adalah mengadakan diskusi mingguan untuk membahas kemajuan pekerjaan dan tantangan yang dihadapi, yang dapat membuka ruang untuk kolaborasi yang lebih besar. Selain itu, penting untuk menciptakan lingkungan yang lebih mendukung bagi karyawan untuk saling mengenal lebih baik, baik dalam lingkungan sosial maupun profesional. Seperti yang disampaikan oleh salah satu karyawan, Ketika kita mengenal rekan kerja lebih baik di luar pekerjaan, kita cenderung lebih terbuka dan bekerja sama.

B. Implikasi

1. Implikasi Teoritis

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gligorijevic et al. (2019) dan Reza & Liauw (2021), dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa individualisme dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan dinamika tim. Penelitian ini menemukan bahwa meskipun sifat individualisme dapat meningkatkan prestasi individu, hal itu juga dapat

menghambat kolaborasi antar tim dan memperpanjang waktu penyelesaian tugas. Oleh karena itu, pengelolaan individualisme yang tepat melalui penguatan kolaborasi tim dan komunikasi yang lebih terbuka diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan hubungan antar karyawan di PT X.

2. Implikasi Praktis

Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT X perlu memfokuskan adanya upaya untuk mengurangi sifat individualisme karyawan dengan membangun budaya kolaboratif yang lebih kuat. Hal ini bisa dilakukan melalui *jobdesc* pekerjaan yang mendorong interaksi berbagai divisi, serta kegiatan *team building* untuk memperkuat hubungan antar karyawan. Selain itu, pelatihan komunikasi dan kerja sama tim yang terstruktur dapat meningkatkan keterampilan *interpersonal*, mengurangi kecenderungan isolasi, dan memperkuat rasa kebersamaan dalam tim. Dengan demikian, PT X dapat mengurangi dampak negatif individualisme dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif.

C. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan oleh peneliti selanjutnya dalam penelitian lebih lanjut. Penelitian ini memiliki kekurangan yang perlu diperbaiki pada studi berikutnya. Beberapa keterbatasan yang diidentifikasi meliputi:

1. Penelitian dilakukan pada satu perusahaan, sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasikan ke kelompok yang lebih besar.

2. Penelitian hanya menggunakan satu variabel saja dengan metode kualitatif sehingga hasilnya kurang maksimal.

D. Rekomendasi Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat rekomendasi untuk penelitian selanjutnya, yaitu:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada satu perusahaan, sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasikan untuk kelompok yang lebih besar. Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas lingkup penelitian dengan melibatkan beberapa perusahaan dari berbagai sektor atau industri. Hal ini akan meningkatkan validitas eksternal dan memungkinkan generalisasi hasil penelitian yang lebih luas.
2. Penelitian ini lebih fokus pada aspek sifat individualisme karyawan di PT X. Untuk penelitian berikutnya, sebaiknya tidak hanya menilai sifat individualisme, tetapi juga mengeksplorasi faktor lain yang mempengaruhi dinamika kerja tim, seperti budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi karyawan. Hal ini dapat memberikan wawasan lebih lengkap mengenai bagaimana individualisme memengaruhi kinerja tim dan cara-cara lebih efektif untuk mengelola serta mengubahnya demi terciptanya budaya kolaboratif di perusahaan.