

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Di era dunia kerja yang semakin menekankan pentingnya kolaborasi, pengembangan sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu fokus utama bagi perusahaan. Diharapkan bahwa kerja sama antar karyawan dapat mendorong inovasi, meningkatkan produktivitas, serta mengoptimalkan efisiensi operasional. Menurut Munt, kolaborasi adalah proses bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang sama, dengan menghasilkan output yang berkualitas dan berkelanjutan.

Sementara itu, Morsink dan rekan-rekannya mendefinisikan kolaborasi sebagai upaya kolektif dalam merancang, melaksanakan, serta mengevaluasi program yang telah disepakati guna mencapai tujuan bersama. (Barata, 2021). Dalam konteks ini, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung interaksi dan komunikasi antar tim agar semua anggota dapat berkontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan bersama. Penerapan alat kolaborasi digital seperti aplikasi manajemen proyek, platform komunikasi, dan video conference telah menjadi bagian integral dalam mendukung interaksi ini. Dengan demikian, sinergi antar karyawan diharapkan dapat terbangun, yang pada gilirannya akan meningkatkan performa tim secara keseluruhan.

Namun, meskipun banyak perusahaan berusaha meningkatkan kolaborasi, tidak semua perusahaan berhasil menciptakan budaya kerja yang inklusif dan

terbuka. Beberapa perusahaan mengalami kesulitan dalam mendorong karyawan untuk bekerja sama dan berbagi ide. Hal ini seringkali disebabkan oleh sifat individualisme yang tertanam dalam budaya perusahaan, yang dapat menghambat sinergi antar karyawan. Sifat individualisme ini muncul dari berbagai faktor, termasuk nilai-nilai budaya perusahaan, gaya kepemimpinan, dan karakteristik individu karyawan itu sendiri. Ketika individu lebih mementingkan pencapaian pribadi daripada tujuan kolektif, dampaknya bisa sangat merugikan bagi dinamika tim. Karyawan mungkin enggan berbagi informasi atau mengandalkan satu sama lain, yang mengarah pada isolasi dan komunikasi yang buruk.

Pernyataan yang menyebutkan bahwa setiap orang bertanggung jawab untuk merumuskan prinsip-prinsip yang akan membimbing keputusan mereka mencerminkan inti dari individualisme, di mana individu memiliki tanggung jawab penuh untuk menentukan nilai-nilai yang mengarahkan tindakan mereka. Dalam konteks ini, penelitian Ipsos menunjukkan bahwa praktik dan nilai-nilai individualisme semakin berkembang di seluruh dunia, termasuk di Indonesia. Dikutip dari salah satu portal berita online *Association for Psychological Science*, (Henri C. Santos, 2017), Tingkat individualisme sedang meningkat secara global, termasuk di Indonesia, berdasarkan beberapa indikator sosial dan budaya. Penelitian yang mencakup lebih dari 50 tahun data di 78 negara menunjukkan adanya peningkatan sebesar 12% dalam praktik dan nilai individualisme sejak tahun 1960 (Ipsos Global Trends, 2024). Faktor-faktor seperti perkembangan sosial ekonomi, urbanisasi, dan perubahan struktur

keluarga berkontribusi pada tren ini. Sebagai contoh, semakin banyak orang yang hidup sendiri dan tingkat perceraian yang meningkat menggambarkan praktik individualisme yang lebih tinggi di masyarakat. Data ini menunjukkan bahwa globalisasi dan perkembangan ekonomi telah mempengaruhi perubahan budaya di berbagai negara, termasuk Indonesia, dengan fokus yang lebih besar pada individualisme.

Secara khusus, di Indonesia, tren serupa terlihat dalam perubahan gaya hidup dan struktur sosial yang semakin mengutamakan otonomi individu dan kemandirian. Meskipun negara ini tetap memiliki nilai-nilai kolektif yang kuat, modernisasi dan peningkatan kelas menengah mulai menggeser beberapa aspek budaya, seperti lebih tingginya peran otonomi pribadi dalam kehidupan sehari-hari. Fenomena ini dapat menimbulkan berbagai implikasi, khususnya terkait dengan budaya kerja di perusahaan. Tingkat individualisme yang tinggi bisa jadi berdampak positif dalam hal kemandirian dan efisiensi kerja individu, terutama jika karyawan memiliki tingkat keahlian yang mumpuni. Namun, dari sisi kolaborasi tim, kurangnya interaksi langsung dan kerja sama yang intens dapat menghambat pertukaran ide kreatif serta memengaruhi dinamika kerja tim. Dalam jangka panjang, hal ini bisa menurunkan potensi inovasi karena kreativitas sering kali muncul dari hasil kolaborasi dan diskusi yang lebih terbuka dan spontan.

Berdasarkan observasi, ditemukan bahwa karyawan di PT X, di setiap divisi, menunjukkan tingkat individualisme yang cukup tinggi. Hal ini terlihat dari minimnya interaksi dan kolaborasi antar karyawan, bahkan dalam satu

divisi, di mana banyak karyawan tidak saling mengenal. Mayoritas individu cenderung bekerja secara mandiri dengan sedikit kolaborasi langsung. Kurangnya percakapan tatap muka maupun kegiatan sosial yang melibatkan seluruh anggota tim di dalam divisi menjadi salah satu tanda dari situasi ini. Karyawan lebih fokus pada tugas masing-masing, dan komunikasi yang terjadi umumnya bersifat formal dan terbatas. Menariknya, saat koordinasi atau diskusi diperlukan, karyawan lebih sering menggunakan teknologi seperti email, telepon, atau platform konferensi video seperti *Microsoft Teams*, daripada melakukan pertemuan langsung. Meskipun berada di gedung dan lokasi yang sama, interaksi melalui media digital lebih diutamakan dibandingkan komunikasi tatap muka. Situasi ini menggambarkan rendahnya interaksi tidak hanya antar divisi, tetapi juga di dalam satu divisi, di mana individu-individu lebih memilih bekerja secara terpisah, memperkuat pola individualisme dalam struktur kerja PT X.

Hal ini didukung dengan hasil wawancara singkat dengan salah satu karyawan PT X yang menyatakan bahwa beberapa rekan kerjanya cenderung lebih fokus pada pencapaian dan keberhasilan pribadi dibandingkan kolaborasi tim. Hal ini terlihat dari sifat yang lebih mementingkan pekerjaan individu tanpa terlalu memperhatikan dampaknya terhadap keseluruhan tim atau divisi. Selain itu, antar divisi juga terlihat kurangnya komunikasi dan koordinasi secara tatap muka yang efektif, di mana karyawan lebih memilih menyelesaikan tugas mereka sendiri daripada bekerja sama dengan tim.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti bermaksud untuk mengeksplorasi lebih lanjut bagaimana sifat individualisme memengaruhi dinamika kerja tim dan kinerja individu di PT X. PT X memiliki 20 karyawan yang telah berpartisipasi dalam pra-riset. Pra-riset ini bertujuan untuk meningkatkan validitas dan reliabilitas data yang akan dikumpulkan selama penelitian berlangsung. Adapun hasil yang didapatkan adalah sebagai berikut:

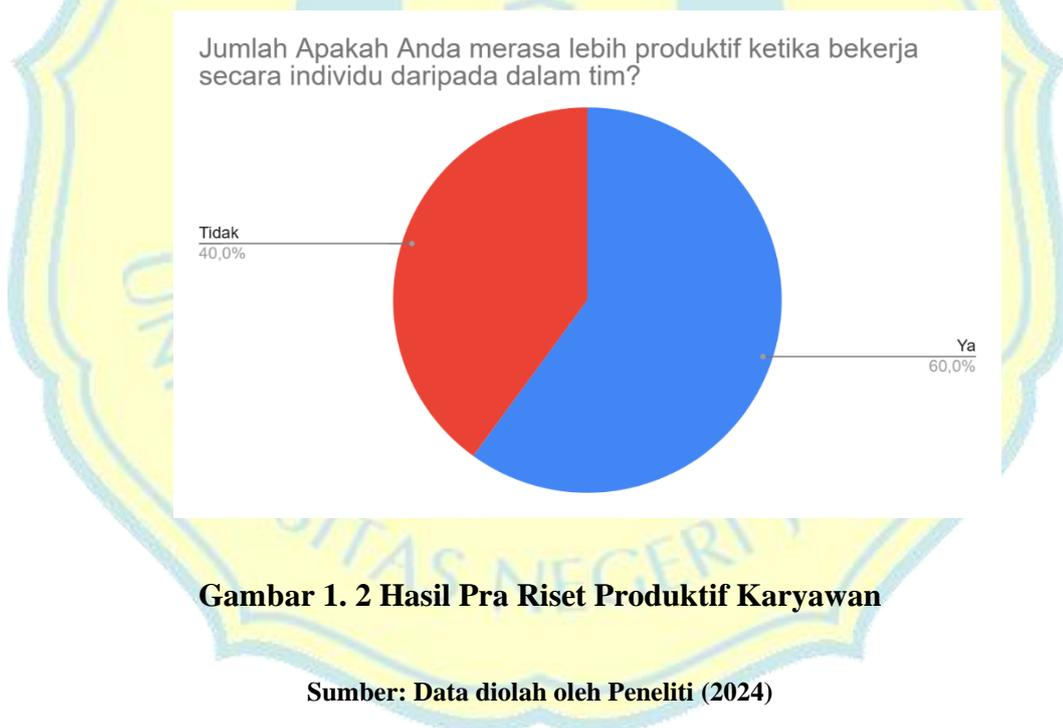


Gambar 1. 1 Hasil Pra Riset Karyawan dalam Mengambil Inisiatif dalam Pekerjaan

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil pra riset menunjukkan bahwa 60% responden lebih suka mengambil inisiatif sendiri dalam pekerjaan mereka, sedangkan 40% memilih untuk menunggu arahan dari atasan. Dari segi individualisme, preferensi untuk mengambil inisiatif (60%) mencerminkan karakteristik individu yang cenderung mandiri, berorientasi pada pencapaian pribadi. Karyawan dengan tingkat individualisme yang tinggi biasanya merasa percaya diri dalam

mengambil keputusan dan lebih terbuka untuk mengeksplorasi solusi baru, yang dapat meningkatkan inovasi dan produktivitas di tempat kerja. Di sisi lain, 40% responden yang lebih memilih menunggu arahan menunjukkan karakteristik individualisme yang lebih rendah, di mana mereka mungkin lebih nyaman dalam lingkungan yang terstruktur dan menghargai petunjuk dari atasan. Maka dilihat dari hasil survey bahwa hal ini menggarisbawahi pentingnya manajemen untuk memahami dan mendukung berbagai gaya kerja karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang fleksibel untuk memfasilitasi pengambilan keputusan.



Hasil pra riset menunjukkan bahwa 60% responden merasa lebih produktif ketika bekerja secara individu, sedangkan 40% merasa lebih produktif dalam konteks tim. Preferensi untuk bekerja secara individu mencerminkan tingkat individualisme yang tinggi, di mana karyawan merasa lebih nyaman mengambil

keputusan dan mengatur waktu sendiri, serta dapat lebih fokus dan kreatif tanpa gangguan dari tim. Tetapi, karyawan yang sangat individualis cenderung merasa nyaman mengambil keputusan sendiri dan mengatur waktu tanpa interaksi dengan rekan kerja, hal ini dapat mengakibatkan terasingnya mereka dari tim. Di sisi lain, 40% responden yang lebih produktif dalam tim menunjukkan tingkat individualisme yang lebih rendah, menghargai kolaborasi dan dukungan dari rekan kerja. Mereka percaya bahwa sinergi dalam tim dapat meningkatkan hasil kerja dan membawa keberagaman ide yang bermanfaat. Maka dapat dilihat tingginya sifat individualisme karyawan hal ini menekankan pentingnya manajemen untuk memahami perbedaan gaya kerja di antara karyawan, sehingga dapat menciptakan lingkungan yang mendukung baik individu yang mandiri maupun tim yang kolaboratif, untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja secara keseluruhan.



Gambar 1. 3 Hasil Pra Riset Hubungan Individualisme dengan Rekan Kerja

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2024)

Hasil pra riset menunjukkan bahwa 85% responden merasa bahwa sifat individualisme memengaruhi hubungan mereka dengan rekan kerja, sementara 15% merasa sebaliknya. Sebagian besar responden yang merasakan pengaruh individualisme cenderung menyoroti dampak negatifnya. Sifat individualisme yang tinggi dapat menciptakan kesulitan dalam kolaborasi, di mana karyawan yang terlalu fokus pada pencapaian pribadi mungkin merasa terasing dan kurang berkomunikasi dengan rekan tim mereka. Hal ini dapat menyebabkan kurangnya sinergi dan pemahaman di antara anggota tim, yang berpotensi mengakibatkan ketegangan, konflik, dan kesalahpahaman. Karyawan yang sangat individualis sering kali menempatkan kepentingan pribadi di atas tujuan tim, yang dapat menghambat efektivitas kerja sama dan merusak ikatan sosial yang penting dalam lingkungan kerja. Maka dilihat dari hasil survey menunjukkan bahwa tingginya sifat individualisme.

Penelitian terdahulu yang membahas mengenai sifat individualisme sudah banyak, namun setiap penelitian memiliki fokus pada objek dan tema yang berbeda, serta menggunakan metode yang beragam dalam pelaksanaannya, dengan berbagai indikator lainnya yang turut diperhatikan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Gligorijevic et al. (2019) dengan judul “Individualisme, Kemauan Mengambil Resiko, Kreatifitas dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Merauke”. Tema penelitian ini adalah apakah individualisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja setiap karyawan, serta apakah kreativitas berperan sebagai mediator antara individualisme dan keinginan mengambil risiko terhadap kinerja

karyawan, subjek penelitiannya adalah Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Merauke dan metode yang digunakan adalah kuantitatif menggunakan menggunakan data numerik yang dapat diukur dan dianalisis secara statistik.

Lalu penelitian yang dilakukan oleh Reza & Liauw (2021), tujuan dari penelitian ini adalah mengkaji mengenai konflik antara dua pandangan sosial, yaitu individualisme dan kolektivisme, tidak perlu dipertentangkan, melainkan perlu dikelola berdasarkan nilai-nilai, moral, dan etika. Dengan demikian, keduanya dapat menjadi kekuatan sosial yang mendukung kehidupan bermasyarakat.

Penelitian ini menunjukkan adanya kesamaan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Gligorijevic et al. (2019) dan Reza & Liauw (2021) terkait pengaruh individualisme dalam lingkungan kerja. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut terkait permasalahan individualisme di PT X. Kebaruan dalam penelitian ini dibandingkan penelitian sebelumnya terletak pada pendalaman masalah berdasarkan hasil pra-riset terkait sifat individualisme dalam dinamika kerja tim dan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini menyoroti bagaimana sifat individualisme mempengaruhi tingkat interaksi, kolaborasi, dan kinerja di perusahaan tersebut. Kebaruan penelitian ini mengangkat isu tersebut dengan menggunakan metode analisis deskriptif.

Dengan melakukan penelitian pada salah satu perusahaan swasta, peneliti berharap dapat memahami dampak individualisme terhadap dinamika tim dan hambatan-hambatan yang muncul ketika karyawan lebih memilih bekerja

secara mandiri. Oleh karena itu, peneliti memfokuskan penelitian pada topik "Analisis Sifat Individualisme Karyawan pada PT X" dengan tujuan memberikan gambaran lebih jelas tentang bagaimana individualisme memengaruhi lingkungan kerja di perusahaan.

B. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka terdapat rumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana sifat individualisme yang ditampilkan pada PT X?
2. Bagaimana tanggapan perusahaan terhadap sifat individualisme karyawan PT X?
3. Bagaimana cara mengubah sifat individualisme karyawan pada PT X?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan-pertanyaan penelitian yang telah diajukan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Mengetahui bagaimana sifat individualisme yang ditampilkan pada PT X
2. Mengetahui bagaimana tanggapan perusahaan terhadap sifat individualisme karyawan pada PT X
3. Mengetahui bagaimana cara mengubah sifat individualisme karyawan pada PT X

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai pandangan pertimbangan dalam mengelola sumber daya manusia, khususnya terkait dengan sifat individualisme di lingkungan kerja dan mengembangkan program pelatihan yang lebih personalisasi untuk mengakomodasi berbagai karakter karyawan.

2. Bagi Universitas

Penelitian ini dapat memperkaya literatur akademis dan menjadi sumber referensi bagi mahasiswa Program Diploma-IV Administrasi Perkantoran Digital di Universitas Negeri Jakarta, serta memberikan wawasan bagi mahasiswa yang ingin mendalami dinamika organisasi dan perilaku kerja di lingkungan perkantoran, sekaligus menjadi bahan masukan untuk penelitian Penelitian selanjutnya.

3. Bagi Peneliti

Peneliti diharapkan memperoleh pemahaman yang lebih luas mengenai konsep individualisme serta bagaimana penerapannya dalam lingkungan perkantoran. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi sumber referensi yang bermanfaat dan menjadi dasar pembelajaran bagi Peneliti untuk Penelitian dan pengembangan di masa yang akan datang.