

Optimizing Employee Communication in Organizational Behavior with Collaborative Methods at PT. Resonac Materials Indonesia

Riswandi^{1*}, Waode Kharisma², Tantri Kusumastuti³, Geofakta Razali⁴
Insitut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI

Corresponding Author: Riswandi wandi_n28@yahoo.com

ARTICLE INFO

Keywords: Communication Organization, Organization Behaviour, Employee Collaboration, Moral Conflict, Dyadic Power

Received : 2 June

Revised : 19 June

Accepted: 22 July

©2023 Riswandi, Kharisma, Kusumastuti, Razali: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

Improved employee performance has a good impact on realizing company value. Everyone has personal interests that may not be in line with the vision and mission. This results in a communication gap between employees and management level. If a communication gap occurs, the company's goal to achieve the target will be hampered. The importance of increasing the intensity of communication between employees with the Collaboration method applied at PT Resonac Materials Indonesia. The theory that underlies this research method includes dyadic power theory. From the results of socialization and discussion, 4 responses emerged. This breakthrough is applied to focus on employees. Employees cannot work alone. Cooperation is needed and optimal collaboration will produce new ideas to create future interactions with new expectations

Optimalisasi Komunikasi Karyawan dalam Perilaku Organisasi dengan Metode Kolaborasi di PT. Resonac Materials Indonesia

Riswandi^{1*}, Waode Kharisma², Tantri Kusumastuti³, Geofakta Razali⁴

Insitut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI

Corresponding Author: Riswandi wandi_n28@yahoo.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Komunikasi Organisasi, Perilaku Organisasi, Kolaborasi Karyawan, Konflik Moral, Dyadic Power

Received : 2 June

Revised : 19 June

Accepted: 22 July

©2023 Riswandi, Kharisma, Kusumastuti, Razali: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



ABSTRAK

Peningkatan kinerja karyawan berdampak baik dalam mewujudkan nilai perusahaan. Setiap orang memiliki kepentingan pribadi yang mungkin tidak sejalan dengan visi dan misi. Hal ini mengakibatkan kesenjangan komunikasi antara karyawan dan tingkat manajemen. Jika terjadi gap komunikasi, tujuan perusahaan untuk mencapai target akan terhambat. Pentingnya meningkatkan intensitas komunikasi antar karyawan dan metode kolaborasi yang diterapkan di PT Resonac Materials Indonesia. Teori yang melandasi metode penelitian ini adalah teori dyadic power. Dari hasil sosialisasi dan diskusi, muncul 4 tanggapan. Terobosan ini diterapkan untuk fokus pada karyawan. Karyawan tidak dapat bekerja sendiri. Kerja sama diperlukan dan kolaborasi yang optimal akan menghasilkan ide-ide baru untuk menciptakan interaksi masa depan dengan harapan baru

PENDAHULUAN

Peningkatan kinerja karyawan memberikan dampak baik dalam upaya mewujudkan nilai-nilai dan tujuan perusahaan, oleh sebab itu manajemen harus menyadari dan menyikapi dengan bijak perilaku para karyawan dalam perusahaan tersebut. Sebuah organisasi yang modern harus mengedepankan pemikiran yang terbuka dari setiap karyawan yang ada di dalam organisasi tersebut. Namun dalam kenyataan hidup sehari-hari setiap orang pada hakekatnya memiliki kepentingan pribadi yang mungkin saja tidak sejalan dengan visi dan misi perusahaan atau bertentangan dengan nilai-nilai integritas yang dimiliki oleh seseorang dalam setiap jabatan.

Hal ini akan mengakibatkan kesenjangan komunikasi antar karyawan terutama di jabatan-jabatan tinggi dengan jabatan di bawahnya. Mangkunegara (2000 : 56) menyebutkan, faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan (*Ability*). Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Berbagai cara ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan misalnya melalui komunikasi organisasi yang efektif dan optimalisasi metode kerja.

Komunikasi organisasi dilihat dari perspektif subjektif adalah perilaku pengorganisasian yang terjadi dan bagaimana mereka yang terlibat dalam proses itu berinteraksi dan memberi makna atas apa yang terjadi dalam sebuah organisasi. Pada perspektif ini yang digaris bawahi adalah proses penciptaan makna atas interaksi yang menciptakan, memelihara, dan mengubah organisasi. Sedangkan menurut definisi objektif adalah kegiatan penanganan pesan yang terkandung dalam suatu batas organisasi. Dalam perspektif ini lebih difokuskan pada komunikasi sebagai suatu sarana yang memungkinkan orang melakukan penyesuaian dalam lingkungan mereka. Jika kesenjangan komunikasi terjadi dalam organisasi, maka tujuan perusahaan untuk mencapai target yang diinginkan pun akan terhambat.

Oleh karena itulah pentingnya upaya untuk meningkatkan intensitas komunikasi antar karyawan agar terjadi hubungan kerja yang harmonis dan produktif, salah satunya dengan metode kolaborasi yang diterapkan di PT. Resonac Materials Indonesia. Dengan metode ini karyawan akan diminta untuk memperluas jaringan komunikasi diluar komunitas yang terbatas pada bagian tertentu, namun harus membuka koneksi dengan karyawan lain dengan jangkauan yang lebih luas dan melampaui batas. Cheney and Tompkins dalam buku *Theories of human communication* dijelaskan bahwa : dalam organisasi konstruktif, aturan dan peraturan yang tertulis secara ekspilisit sebagian besar digantikan oleh pemahaman bersama tentang nilai-nilai, tujuan, dan cara pencapaian, serta apresiasi yang mendalam terhadap "misi" organisasi. (Littlejohn, 2017 : 321)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengamati dan mengobservasi komunikasi karyawan dalam konteks perilaku organisasi dalam upaya untuk mewujudkan tujuan dan nilai-nilai yang ditetapkan oleh perusahaan, kemampuan perusahaan dalam mengelola perilaku organisasi akan menentukan tingkat keberhasilan perusahaan dalam mewujudkan tujuan dan nilai-nilai.

Dalam penelitian ini akan dipaparkan apakah metode yang diterapkan oleh perusahaan sudah efektif dan berdampak terhadap perilaku organisasi?

TINJAUAN PUSTAKA

A. Komunikasi Organisasi

Dalam menjalankan aktivitas organisasi, komunikasi dengan interaksi secara langsung merupakan suatu keniscayaan, menurut Taylor “berorganisasi adalah sebuah proses sirkulasi dengan interaksi dan penafsiran yang saling mempengaruhi. Dengan kata lain interaksi menghasilkan bersama yang selanjutnya membentuk interaksi kita” (Littlejohn, 2017 : 369).

Redding dan Sanborn yang dikutip oleh Arni Muhammad (2007 : 23) dalam buku Komunikasi Organisasi, menurut mereka “komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan informasi dalam organisasi yang kompleks”. Seperti yang kita ketahui bersama dalam sebuah organisasi terdiri dari individu-individu yang heterogen, latar belakang, pendidikan, suku daerah dan pengalaman yang berbeda-beda yang pada akhirnya membentuk interaksi yang kompleks.

Konsep komunikasi yang disepakati dan dijalankan dengan konsisten akan dapat meminimalisir potensi permasalahan yang dapat muncul kapan saja, karena setiap anggota organisasi memiliki sikap keterbukaan dan kejujuran dalam melakukan komunikasi. Mengutip dari Peter Drecker, yang mengatakan bahwa “hal yang paling penting dalam komunikasi adalah mendengarkan apa yang tidak dikatakan”. Dari kutipan ini penulis dapat mengartikan bahwa dalam proses komunikasi ada hal-hal yang tidak diucapkan oleh seseorang komunikator kepada komunikan yang mungkin hal tersebut adalah hal penting yang sangat berpengaruh terhadap apa yang disampaikan selama berkomunikasi, kita dapat menganalisisnya dengan memperhatikan gerak tubuh, bahasa tubuh, ekspresi, nada bicara atau pandangan dan sorot komunikator tersebut. Tidak semua komunikan memiliki keterbukaan dalam berkomunikasi, terkadang ada rasa enggan atau merasa tidak enak terhadap komunikator terkait apa yang ingin disampaikan.

B. Perilaku Organisasi

Teori utama yang mendasari penelitian ini adalah teori umum dari perilaku organisasi terkait dengan persepsi yang dikemukakan oleh Miftah Thoha, Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya (2008:142). Persepsi pada hakikatnya adalah proses kognitif yang dialami oleh setiap orang di dalam memahami informasi tentang lingkungannya, baik lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan, dan penciuman. Cara yang tepat untuk memahami persepsi adalah terletak pengenalan bahwa persepsi itu merupakan suatu penafsiran yang unik terhadap situasi, dan bukannya suatu pencatatan yang benar terhadap situasi.

Menurut Krech dalam Miftah Thoha (2008:142) persepsi adalah suatu proses kognitif yang rumit dan menghasilkan suatu gambar unik tentang kenyataan yang barangkali sangat berbeda dari kenyataan, atau dengan kata lain dapat menciptakan perbedaan yang sangat signifikan antara apa yang dipikirkan dengan realita yang ada. Beberapa variabel yang dapat mempengaruhi persepsi

seseorang diantaranya latar belakang sosial, pendidikan, tujuan hidup, dan terkadang kepentingan tertentu terhadap suatu hal yang berkaitan erat dengan persepsi suatu istilah atau norma-norma dalam hubungan industrial atau hubungan kerja dengan sesama karyawan.

Menurut John M. Ivancevich at al (2006: 27), bahwa perilaku karyawan merupakan kunci dalam mencapai efektivitas. Orang berperilaku dengan cara-cara yang dapat maupun yang tidak diramalkan. Setiap orang memiliki perilaku yang unik. Manajer harus mengamati, merespon, dan menghadapi serangkaian pola perilaku yang di tunjukkan oleh karyawan.

Perilaku organisasi sangat erat hubungannya dengan kepribadian seseorang dalam organisasi. Inilah pentingnya peran manajerial dalam mengelola anggota organisasi untuk melakukan penilaian dan pengembangan kepribadian dan kemampuan anggotanya (karyawannya) untuk mencapai tujuan perusahaan dan kesejahteraan bersama. Karena pada hakikatnya jika perusahaan sukses maka karyawan pun sejahtera. Aktualnya dalam dunia kerja masih banyak pola pikir manajerial yang hanya menuntut target dan pencapaian yang tinggi tanpa memperhatikan kondisi karyawannya terkait mental kerja dan kapabilitasnya.

C. Teori Konflik Moral

Mengelola konflik ini bisa jadi sulit; namun pada pola komunikasi yang optimal dapat membantu kita menyelesaikan perbedaan secara efektif. Akan tetapi beberapa konflik tidak dapat diselesaikan dengan mudah atau bahkan dikelola. Konflik moral adalah bentrokan yang terjadi karena keyakinan filosofis yang dipegang teguh. Barnet Pearce dan Littlejohn (2017 : 238) mengembangkan teori konflik moral untuk menjelaskan bagaimana konflik moral muncul dan karakteristik konflik moral yang membangun dan memperkuat perbedaan.

Tatanan moral ini terkadang menjadi dasar perbedaan moral. Ketika tatanan moral seseorang berebenturan dengan tatanan moral orang lain, perbedaan mendasar menjadi jelas. Contoh klasik dari perbedaan moral adalah pro-kehidupan atau pro-pilihan. Moral seseorang sangat dipengaruhi oleh prinsip hidup yang dipegang teguh atau keyakinan seseorang yang dijadikan panduan hidup, menyamakan standar moral setiap orang dalam sebuah organisasi bukanlah hal yang mudah karena ini berkaitan dengan hak privasi setiap orang. Namun yang bisa diupayakan adalah menyamakan tujuan bersama dalam menjalankan perusahaan.

Peran atasan sangatlah penting dalam hal mengelola konflik yang muncul, kepemimpinan yang memiliki integritas yang kuat akan mampu mengatasi atau setidaknya mengendalikan konflik yang muncul sehingga tidak membesar dan meluas yang menimbulkan krisis kepercayaan atau krisis kepemimpinan yang dapat mempengaruhi performa perusahaan atau bahkan citra perusahaan terhadap pemangku kepentingan.

D. Teori Kekuatan Dyadic

Paul Watzlawick, Janet Beavin, dan Don Jackson menjelaskan bahwa ketika dua orang berkomunikasi satu sama lain selain hal lain yang mungkin mereka lakukan mereka juga mendefinisikan hubungan mereka melalui cara-cara yang mereka gunakan untuk berinteraksi. Ketika anda berbicara dengan seorang

teman, kolega, professor, atau anggota keluarga di rumah, anda selalu menciptakan seperangkat ekspektasi untuk perilaku anda dan orang lain. Terkadang anda memperkuat ekspektasi lama; diwaktu yang berbeda, anda terlibat dalam pola-pola interaksi baru yang dapat membentuk ekspektasi baru untuk interaksi di masa depan.

Dalam konsep hubungan yang dijelaskan dalam teori kekuatan Dyadic ini seseorang akan mencoba cara lain dalam menjalin sebuah hubungan antara pribadi dalam sebuah organisasi dengan harapan dapat memperbaiki kesalahan dimasa lalu dan menciptakan ekspektasi lama dari sudut pandang yang berbeda. Dalam upaya mewujudkan ekspektasi lama atau baru, seseorang harus melakukan komunikasi yang intens dan terarah agar apa yang diharapkan dari proses komunikasi tersebut dapat tercapai.

Bahkan ditingkat lanjut proses komunikasi harus memiliki konsep yang jelas dan efektif, karena terkadang seseorang memiliki keterbatasan ruang dan waktu dalam upaya mewujudkan ekspektasi dalam sebuah hubungan, baik hubungan antar pribadi maupun dalam ruang lingkup sebuah organisasi.

METODOLOGI

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Deskriptif Kualitatif. Peneliti memberikan penjelasan secara detail terkait metode kolaborasi yang diterapkan di PT. Resonac Materials Indonesia. Metode ini berdasarkan pada optimalisasi komunikasi antar karyawan yang diimplementasikan pada perilaku anggota organisasi termasuk seluruh karyawan didalamnya.

Penelitian ini dilakukan dengan cara mengobservasi komunikasi karyawan dengan melakukan *sampling* wawancara mendalam kepada beberapa karyawan secara acak, kemudian dikaitkan dengan implementasi metode kolaborasi ini untuk menemukan kolerasinya dengan perubahan perilaku karyawan dalam kegiatan organisasi.

HASIL PENELITIAN

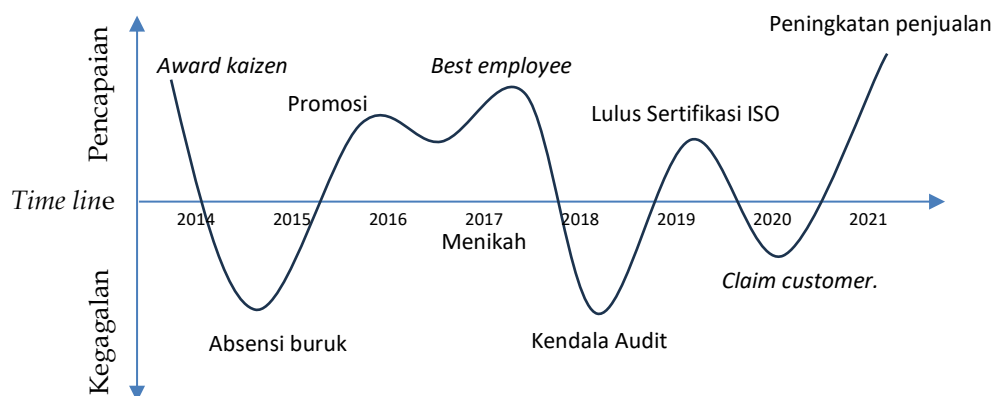
Konsep hubungan kerja dalam konteks komunikasi karyawan dalam sebuah organisasi seperti yang dijelaskan dalam teori kekuatan Dyadic, bahwa komunikasi harus menciptakan seperangkat ekspektasi baru dan membentuk pola-pola ekspektasi baru dalam membentuk interaksi dimasa depan. Dalam upaya mengoptimalkan komunikasi karyawan dalam perilaku organisasi dengan metode kolaborasi. Konsep ini bertujuan untuk menciptakan komunikasi yang optimal dalam meningkatkan kinerja dan hubungan yang harmonis dan bersinergi satu sama lain. Konsep kolaborasi yang diterapkan adalah bagaimana karyawan melakukan interaksi yang lebih sehingga tidak terbatas hanya di area tempat kerjanya saja. Hal ini dilakukan dalam upaya untuk menemukan ide-ide baru, permasalahan baru dan mencari solusi dari permasalahan yang ada. Interaksi ini dilakukan dengan teknis komunikasi interpersonal yang intens dan meluas ke berbagai bagian di perusahaan.

Dengan mengusung konsep kolaborasi, karyawan akan melakukan interaksi yang lebih luas yaitu lintas bagian dan lintas jabatan. Setiap karyawan tidak lagi hanya berbicara dengan orang dibagiannya masing-masing, namun didorong untuk dapat membuka hubungan baru dalam berkomunikasi dan berinteraksi dengan bagian lain dalam upaya untuk menciptakan kolaborasi tersebut. Implementasi konsep kolaborasi ini bertujuan untuk mewujudkan Tujuan perusahaan, yaitu : Mengubah masyarakat dengan kekuatan Kimia. Serta nilai-nilai perusahaan (Resonac Corporation) yaitu (1) Bersemangat dan berbasis hasil, (2) Cekatan dan fleksibel, (3) Berpikir terbuka dan membuka koneksi, (4) Visi yang solid dan integritas yang solid.

Peneliti memaparkan metode kolaborasi yang diterapkan di PT Resonac Materials Indonesia dengan pemaparan yang lebih lugas dan penggunaan diksi-diksi yang lebih mudah dipahami serta relevan dengan teori-teori yang sudah dipaparkan diatas, metode kolaborasi yang diterapkan yaitu melalui tahapan-tahapan sebagai berikut :

1. Tahap pengenalan diri, dalam tahapan ini karyawan akan melakukan komunikasi intrapersonal atau komunikasi dengan diri sendiri. Karyawan akan melakukan kilas balik semua peristiwa dan pencapaian yang telah didapati atau dialami mulai dari tahun pertama bergabung dengan perusahaan. Teknis kilas balik ini dibuat sesuai dengan deret waktu (*timeline*) mulai dari tahun pertama bekerja sampai dengan saat ini, deret waktu merupakan momen penting dalam hidup karyawan yang terkait status pekerjaan, seperti pengangkatan menjadi karyawan tetap, promosi jabatan, menikah dan sebagainya. Kemudian deret waktu tersebut dilihat dari dua sisi yang berseberangan atau bertentangan. Sebagai contoh untuk hal yang positif adalah pencapaian dan prestasi yang pernah dicapai, kemudian untuk hal yang negatif yaitu peristiwa yang dianggap sebagai kegagalan, keterpurukan dalam masa-masa sulit termasuk permasalahan yang muncul dalam pekerjaan.

Contoh penerapan tahap pengenalan diri :



Gambar 1. Pencapaian VS Kegagalan

Dari grafik tersebut akan terlibat kecenderungan seorang karyawan semasa kerjanya, apakah lebih banyak prestasinya atau kegagalannya? Dengan

begitu karyawan akan lebih mudah melakukan introspeksi diri untuk meningkatkan kesadaran dalam upaya pengembangan diri.

2. Tahap 1 yaitu: kolaborasi dengan berinteraksi dalam cakupan yang luas (lintas bagian). Dalam tahapan ini karyawan akan melakukan komunikasi antar pribadi dengan karyawan lain melalui metode wawancara, hal yang dibahas adalah ide baru, permasalahan, solusi dari permasalahan yang muncul. Interaksi ini tidak dibatasi hanya dalam ruang lingkup perusahaan namun termasuk tempat tinggal karyawan (rumah) dan area publik lainnya seperti sekolah, stasiun, terminal, pusat berbelanja (Mall) dan sebagainya. Ruang lingkup pada tahap 1 ini mencakup ruang publik, dalam penerapannya karyawan hanya mengambil contoh hal-hal yang ada di ruang publik yang memiliki relevansi dengan kondisi di perusahaan dan cukup realistis jika diterapkan di lingkungan perusahaan.
3. Tahap 2 yaitu: menemukan nilai diri (Kualifikasi diri) dan tantangan apa yang harus dihadapi untuk mendapatkan hal yang diinginkan. Setelah karyawan melakukan kolaborasi dengan wawancara langsung, karyawan mengevaluasi diri sendiri dengan menentukan hal-hal sebagai berikut : (1) apa saja yang menjadi kekuatan atau kelebihan dalam kepribadian (*Soft skill*) atau keterampilan (*Hard skill*). (2) Langkah selanjutnya menentukan apa yang akan dijadikan target atau keinginan yang ingin dicapai dalam mewujudkan nilai-nilai perusahaan. (3) identifikasi kendala-kendala atau hambatan yang harus dihadapi dan dikalahkan dalam upaya mewujudkan hal yang diinginkan tersebut.
4. Tahap 3 yaitu: membuat visualisasi dari konsep ide mengenai hal yang ingin dicapai dari kolaborasi tersebut. Visualisasi ini merupakan kesimpulan dari seluruh proses yang dilakukan dari tahap pengenalan diri, konsep inilah yang dijadikan target pencapaian kerja dan sekaligus menjadi usulan ide berkonsep dari karyawan kepada perusahaan.

Upaya optimalisasi komunikasi karyawan di PT. Resonac Materials Indonesia dilakukan dengan penerapan konsep kolaborasi ini dapat menggali potensi diri dengan melakukan komunikasi intrapersonal pada tahap pengenalan diri yang kemudian diasah kemampuan komunikasi interpersonalnya dengan melakukan interaksi secara langsung dengan karyawan lainnya akan menumbuhkan kedekatan dan kerjasama yang lebih kuat sebagai satu tim dengan tujuan yang sama yaitu mewujudkan tujuan dan nilai-nilai perusahaan. Metode kolaborasi ini akan melatih karyawan agar memiliki *soft skill* seperti : mudah beradaptasi (*Adaptable*), Berpikir terbuka (*Open minded*), luwes (*Flexible*), kreatif (*Creative*), pendekatan (*Persuasive*), kecerdasan emosional (*Emotional Inteligency*). Karyawan yang memiliki *soft skill* yang mumpuni akan menjadikannya karyawan yang dinamis dalam menghadapi segala tantangan dalam dunia industri saat ini.

PEMBAHASAN

Suatu konsep atau metode agar berjalan dengan efektif, maka harus dilakukan sosialisasi dan diskusi agar setiap karyawan memiliki pemahaman yang sama terhadap suatu metode, oleh karena itu dilakukan penyamaan persepsi ditingkat *middle* sampai *top management* yang kemudian setiap bagian akan memberikan pengarahan ketingkat dibawahnya sampai tingkat operator. Dari hasil sosialisasi dan diskusi yang dilakukan muncul berbagai respon dan reaksi yang beragam dari kalangan karyawan diantaranya :

- a. Apatis, yaitu mereka yang merespon dengan keraguan terhadap konsep kolaborasi dapat diterapkan diperusahaan dan menganggapnya sebagai kegiatan formalitas belaka.
- b. Pesimis, yaitu mereka setuju dengan konsep kolaborasi, tapi tidak yakin dengan kemampuan diri sendiri.
- c. Optimis, yaitu mereka sangat setuju dengan konsep kolaborasi dan memiliki keyakinan dapat menjalankannya dengan baik.
- d. Antusias, mereka memahami konsep pemikiran dalam kolaborasi dan memiliki ketertarikan dan semangat untuk menciptakan inovasi ide kreatif dengan melakukan kolaborasi.

Ekspektasi yang diharapkan dari tingkat *middle management* ini adalah harus ada pemikiran yang sama dalam menyikapi konsep kolaborasi ini, sehingga tidak ada perbedaan pendapat yang dapat mempersulit dalam praktek di lapangan. Kekhawatiran dan ekspektasi tersebut terjawab dengan dilakukannya diskusi terbuka dari pimpinan kantor pusat Resonac Corporation kepada karyawan PT Resonac Materials Indonesia secara langsung dengan komunikasi persuasif dan dengan mengutamakan keharmonisan ditengah karyawan. Pemahaman yang kesadaran yang sama terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan akan menumbuhkan motivasi kerja dan optimisme yang kuat untuk menjawab semua tantangan di dunia industri saat ini yang semakin kompleks dan membutuhkan kreativitas yang tinggi agar menjadi perusahaan yang unggul dan berdaya saing global.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Menjadi perusahaan yang memiliki daya saing dan unggul dalam industri global harus dinamis dan berorientasi pada program keberlanjutan serta berkontribusi pada pembangunan masyarakat dengan menciptakan produk yang bernilai dan bermanfaat. Untuk mewujudkan semua itu diperlukan karyawan yang berkualitas dalam menerapkan tujuan dan nilai-nilai perusahaan. Kolaborasi adalah suatu konsep berdasarkan pada optimalisasi komunikasi antar karyawan yang mendorong karyawan agar mengenal dan memahami nilai diri masing-masing untuk dapat melakukan pengembangan diri atau pengembangan karakter dengan mengaktualisasikan diri mereka dengan cara melakukan kolaborasi dengan karyawan lainnya lintas bagian dan lintas jabatan.

Terobosan ini diterapkan untuk menghadapi tantangan global di dunia industri 5.0, dengan berfokus pada orang (Karyawan) karena karyawanlah yang menggerakkan perusahaan, namun setiap karyawan tidak dapat bekerja sendiri-sendiri, dibutuhkan kerjasama yang kuat dengan cara berkolaborasi yang optimal

akan menghasilkan konsep ide baru untuk menciptakan interaksi dimasa depan dengan ekspektasi baru.

Walaupun berbagai reaksi bermunculan dari metode kolaborasi ini, namun secara umum karyawan memiliki ekspektasi terhadap pembaharuan dalam hal perilaku organisasi menuju hubungan kerja yang harmonis dan dengan semangat keterbukaan akan lebih bersinergi untuk menghasilkan ide-ide baru demi kemajuan perusahaan. Semua hal ini dapat terwujud dengan kepemimpinan yang berintegritas dan bersinergi dengan semua elemen karyawan.

PENELITIAN LANJUTAN

Penelitian ini masih terbatas pada studi kasus di PT Resonac Materials Indonesia, penelitian dengan tema yang sama dapat diperluas ruang lingkungannya. Keterkaitan antara komunikasi organisasi dan keterlibatan karyawan dalam mewujudkan tujuan dan nilai-nilai perusahaan sangatlah penting. Optimalisasi komunikasi antar karyawan dalam perilaku organisasi adalah fokus penelitian yang dapat diteliti lebih dalam.

UCAPAN TERIMA KASIH

Tim peneliti mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada dosen magister komunikasi Bpk. Geo Fakta Razali, segenap staff Institut STIAMI dan pihak PT Resonac Materials Indonesia yang memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian dalam jurnal ini. Kami berharap penelitian ini dapat dimanfaatkan untuk penelitian lebih lanjut dan menjadi referensi dalam dunia pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Littlejohn, S. W., Foss, K. A., & Oetzel, J. G. (2017). *Theories of Human Communication (11th ed.)* USA : Waveland Press.
- Arni, Muhammad. (2007). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Miftah Thoha. (2008). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Ivancevich, John M., dkk. (2006). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. (Terj.) Gina Gania. Jakarta : Erlangga.