



Strategi Pemimpin dalam Memperkuat Kekompakan Karyawan pada Budiman Swalayan Padang, Air Tawar

Zena Zharifa¹, Syamsir², Desi Susanti³, Fany Rahmawati⁴, Fari Rahma⁵, Haikal Pratama⁶

¹ Universitas Negeri Padang, Padang, Indonesia, zainarifa1711@gmail.com

² Universitas Negeri Padang, Padang, Indonesia

³ Universitas Negeri Padang, Padang, Indonesia

⁴ Universitas Negeri Padang, Padang, Indonesia

⁵ Universitas Negeri Padang, Padang, Indonesia

⁶ Universitas Negeri Padang, Padang, Indonesia

Corresponding Author: zainarifa1711@gmail.com

Abstract: *The employee organization at Budiman Supermarket that appears is characterized by the absence of employees in the product area or shelves in each aisle. Employees only stay in one aisle or one product area, some also have to stand in other aisles or product shelves to serve consumers who want to ask about the existence of a product with another brand, the quality of the product, or the best items from several products. same with different brands. In our research, we used qualitative research methods, namely interview and observation techniques to search for data and find out the causes of employee disputes and leader strategies. Employee non-compliance arises from a lack of awareness of responsibility for the tasks assigned. For this reason, in strengthening employee cohesion, leaders must be able to carry out strategies by creating effective communication flows, as well as being directive leaders to always direct employees in the organization to comply with the rules set in an organization.*

Keyword: *Compact, Strategy, Employees.*

Abstrak: Organisasi pegawai pada Supermarket Budiman yang muncul ditandai dengan tidak adanya pegawai pada area produk atau rak pada setiap lorong. Karyawan hanya tinggal di satu lorong atau satu area produk, ada juga yang harus berdiri di lorong atau rak produk lain untuk melayani konsumen yang ingin bertanya tentang keberadaan produk dengan merek lain, kualitas produk, atau barang terbaik dari beberapa produk. sama dengan merek yang berbeda. Dalam penelitian kami menggunakan metode penelitian kualitatif yaitu teknik wawancara dan observasi untuk mencari data dan mengetahui penyebab perselisihan karyawan dan strategi pimpinan. Ketidakpatuhan pegawai timbul karena kurangnya kesadaran akan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Untuk itu dalam memperkuat

kekompakan pegawai, pemimpin harus mampu menjalankan strategi dengan menciptakan alur komunikasi yang efektif, serta menjadi pemimpin yang direktif untuk selalu mengarahkan pegawai dalam organisasi agar mematuhi aturan-aturan yang ditetapkan dalam suatu organisasi.

Kata Kunci: Kompak, Strategi, Karyawan.

PENDAHULUAN

Berkembangnya sebuah organisasi akan menimbulkan berbagai persoalan baik internal ataupun eksternal. Pemimpin dan karyawan harus memperkuat kekompakan untuk dapat mengembangkan sebuah organisasi. Untuk memperkuat itu strategi yang dikembangkan seorang pemimpin harus dapat terlaksana dengan baik dengan adanya konsistensi untuk menjalankan aturan yang sudah ditetapkan sebuah organisasi.

Suasana yang diciptakan dalam suatu organisasi pun dapat berpengaruh dalam pencapaian tujuan organisasi. Karyawan yang bekerja akan merasa nyaman dan tenang jika dihargai setiap tanggung jawab yang sudah dilaksanakan oleh nya. Jika suasana organisasi yang hangat terbangun dapat memberikan peluang pada konsistensi karyawan untuk bekerja dengan baik. Komunikasi yang efektif dapat membantu pencapaian organisasi, ketika pemimpin memberikan informasi rutin pada setiap karyawan dalam melakukan pekerjaan ini akan mendorong pelaksanaan kerja yang maksimal sehingga karyawan dapat kompak menjalankan tanggung jawab.

Robbins mendefinisikan kohesivitas kelompok merupakan keterkaitan anggota kelompok satu sama lain dan memiliki keterlibatan menjadi bagian dari anggota kelompok tersebut (Qomaria 2015).

Kohesivitas kelompok yang tinggi, akan mempunyai anggota kelompok yang saling ketergantungan satu sama lain. Kohesivitas Kelompok yang rendah, terlihat anggota kelompok tidak tergantung satu sama lain. Mcshane & Glinow mengatakan kohesivitas dalam kelompok merupakan perasaan individu terhadap kelompok yang tertarik satu sama lain sehingga memotivasi mereka untuk tetap bersama kelompok dimana hal tersebut menjadi faktor utama dalam mencapai keberhasilan kelompok (Qomaria 2015).

Suatu kekuatan dalam suatu kelompok biasanya terlihat pada kohesivitas. Kohesivitas penting bagi suatu kelompok karena akan menyatukan berbagai sifat dan perilaku anggota menjadi satu kelompok. Komposisi kelompok menjadi penting karena dapat mempengaruhi sejumlah karakteristik pada tiap kelompok sehingga dapat mencapai tujuan kelompok. Kelompok yang lebih kohesif itu terlihat pada kelompok homogen dibandingkan kelompok-kelompok yang heterogen.

Kohesivitas kelompok yang diciptakan dengan baik akan berdampak terhadap adanya rasa kerjasama karena tiap anggota memiliki rasa kebersamaan sehingga meningkatkan kualitas kelompok untuk mencapai sebuah tujuan. Dengan tujuan yang sama akan memberikan rasa sejahtera dan aman terhadap karyawan dalam lingkungan pekerjaann yang mereka rasakan, sehingga akan berdampak terhadap pencapaian yang dihasilkan oleh para anggota kelompok organisasi. Adanya lingkungan kerja yang demikian dapat dikatakan sebagai lingkungan kerja yang kondusif.

Partisipasi karyawan dalam melaksanakan aktivitas organisasi akan membantu untuk meningkatkan komitmen karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan dapat mengerti apa yang harus dilaksanakan yang berkaitan dengan pencapaian target dalam organisasi melalui partisipasi tersebut. Dalam membentuk organisasi yang unggul perlu adanya sebuah strategi. Strategi dapat di dukung oleh manajemen sumber daya manusia yang ada dalam organisasi karena dengan adanya MSDM dapat memacu pada kompetitif organisasi. Dalam berbagai aktivitas perusahaan, pengendalian dan evaluasi dapat

mengarahkan perusahaan pada pencapaian keberhasilan itu melalui keberadaan SDM sebagai sentral nya.

Sebuah tim kerja yang sukses di dasarkan pada hubungan baik yang terjalin antar manusia, tim kerja yang peduli satu sama lain itu dinamakan tim kerja yang efektif. Hubungan antar manusia yang didasarkan ketertarikan kepada sesama akan membentuk hubungan manusia mutualisme dan tidak dapat digantikan oleh motif apapun atau sering disebut dengan hubungan interaksional. Dalam sebuah organisasi yang kuat tali pengikat nya yakni kejujuran. Munculnya persoalan organisasi ini terjadi saat tali organisasi mulai renggang, dan organisasi berada dalam kebangkrutan, akan tetapi kuatnya tali kejujuran tidak akan membuat kebangkrutan dalam organisasi. Kemampuan membentuk hubungan antar manusia yang baik akan menjadi kekuatan untuk membentuk anggota tim yang solid. Untuk membangun hubungan yang baik perlu adanya sikap saling menghargai, dan dapat menempatkan landasan bagi suatu hubungan yang baik. Terjalannya hubungan yang baik antar sesama rekan kerja melalui pengalaman yang berjalan dari waktu ke waktu (Erman 2017).

Selanjutnya hubungan yang tercipta dengan baik tersebut akan mengarah pada kepercayaan. Melalui kepercayaan dapat melakukan hal yang luar biasa. Kegagalan seorang pemimpin terlihat jika ia tidak mampu mempercayai bawahan. Diberikan kepercayaan merupakan pujian yang lebih besar daripada dikasihi. Ketika sudah mengetahui bahwa kunci sebuah tim kerja yang baik itu adalah rasa percaya satu sama lain, para pemimpin dalam organisasi akan berupaya memanfaatkan kompetensi yang dimiliki anggota atau karyawannya semaksimal mungkin dengan penuh rasa percaya (Erman, 2017).

Membentuk kekompakan dalam sebuah organisasi dapat dilakukan oleh pimpinan melalui strategi budaya organisasi yang memuat nilai-nilai dan aturan serta ditetapkan pada organisasi tersebut. Kemudian nilai-nilai, asumsi dan pemahaman serta norma-norma akan dianut oleh para anggota organisasi dan di sosialisasikan kepada anggota baru dalam organisasi. Kekompakan organisasi akan terlihat pada kemampuan pimpinan yang menggerakkan organisasi tersebut serta kompetensi dan pengalaman dari bawahan juga menjadi pendukung sehingga dapat membantu pemimpin dalam menjalankan organisasi (Maria & Karimudin, 2018).

Proses komunikasi organisasi memiliki peran penting dalam menentukan seberapa besar pengaruh orang-orang sehingga dapat bekerja secara efektif dan dapat mencapai tujuan dalam organisasi. Terbentuknya kekompakan dalam organisasi di dorong oleh komunikasi dengan interaksi sosial yang berjalan dalam organisasi tersebut. Adanya pemahaman mengenai cara-cara dan bentuk komunikasi yang baik antar bawahan sesama bawahan dalam organisasi maupun dengan atasan akan mengoptimalkan peran komunikasi itu sendiri dalam organisasi.

Menurut Tead, Terry dan Hoyt kepemimpinan merupakan kegiatan atau seni dalam mempengaruhi bawahan sehingga dapat bekerja sama yang berdasarkan pada kompetensi yang dimiliki bawahan tersebut untuk mengajarkan orang lain dalam mencapai tujuan yang dikehendaki oleh kelompok. Menurut Young, kepemimpinan merupakan suatu dominasi yang terbentuk di dasarkan atas kemampuan orang dalam mendorong dan meminta orang lain untuk dapat bertindak pada sesuatu yang di kehendaki oleh kelompoknya serta memiliki keahlian tersendiri yang tepat bagi situasi yang khusus (Purnomo & Saragih, 2016).

Kepemimpinan (leadership) mempunyai arti yang luas yakni ilmu tentang kepemimpinan, teknik kepemimpinan, seni memimpin, ciri kepemimpinan serta sejarah kepemimpinan. Kepemimpinan mengarah pada individu yang memimpin sebuah organisasi atau instansi. Seorang pemimpin harus memiliki kreativitas dan inisiatif dengan selalu menjalin interaksi dengan bawahan agar tetap bekerja dengan baik (Qbadu & Djafri, 2017). Dalam pelaksanaan kegiatan kelompok, pemimpin merupakan titik pusat proses pelaksanaannya, ketika memimpin sebuah organisasi pemimpin akan mengeluarkan ide dan

gagasan baru yang dapat memberikan dorongan lahirnya inovasi dalam melakukan kegiatan dan berbagai aktivitas kelompok.

Namun Pada Budiman Swalayan Air Tawar kekompakan karyawan masih belum berjalan dengan semestinya. Dari hasil observasi kami bersama pada tanggal 28 maret 2022 terlihat kurangnya fokus karyawan dalam bekerja sehingga timbulnya ketidak kompakn karyawan. Ketidak kompakn karyawan terlihat dalam melayani konsumen, yang kami amati contohnya saja seperti ketidakberadaan karyawan pada area tempat suatu produk. Mereka berkelompok-kelompok dan menetap pada satu lorong atau satu tempat produk saja, yang pada hal ada beberapa dari mereka harusnya berdiri di lorong lain untuk melayani konsumen jika ingin bertanya terkait keberadaan produk merek lain dan kualitas barang terbaik pada produk yang sama tetapi merk nya berbeda.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif yaitu penelitian yang menggambarkan secara naratif dengan berdasar pada data-data hasil penelitian yang ditelaah secara objektif dari hasil wawancara dan observasi. Metode Kualitatif, digunakan untuk meneliti pada kondisi objektif yang alamiah. Dalam metode kualitatif instrumennya adalah orang, yaitu peneliti itu sendiri. Peneliti adalah sebagai instrumen kunci, untuk dapat menjadi instrumen, maka peneliti harus memiliki wawasan dan bekal teori yang luas sehingga mampu bertanya, menganalisis, memotret, dan mengkontruksi situasi sosial yang diteliti menjadi lebih jelas dan bermakna. Metode kualitatif digunakan untuk mendapatkan data yang mendalam dan mengandung makna, yaitu data yang sebenarnya dan data pasti.

Teknik pengumpulan data melalui wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan langsung oleh pewawancara kepada responden, dan jawaban-jawaban responden dicatat atau ditulis dan juga direkam. Wawancara yang dilakukan dengan cara peneliti mengajukan beberapa pertanyaan terkait dengan topik penelitian kemudian dijawab oleh supervisor budiman air tawar sesuai dengan keadaan sebenarnya. Lalu Dalam melengkapi data yang diperoleh, maka kami sebagai penulis juga berupaya memperoleh informasi melalui kegiatan observasi selama pengumpulan data dilaksanakan. Pengamatan yang kami lakukan bersama secara langsung terhadap aktifitas kerja pada Budiman Swalayan Padang, Air tawar.

Studi pustaka dilakukan untuk menambah atau memperkaya pengetahuan mengenai konsep yang akan digunakan sebagai dasar atau pedoman dalam proses penelitian. Peneliti juga menggunakan studi pustaka dalam teknik pengumpulan data. Studi pustaka dalam teknik pengumpulan data ini merupakan jenis data sekunder yang digunakan untuk membantu proses penelitian, yaitu dengan mengumpulkan informasi yang terdapat dalam artikel surat kabar, buku-buku, maupun karya ilmiah pada penelitian sebelumnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penyebab Ketidak Kompakan Karyawan pada Budiman Swalayan Air Tawar.

Kerja sama tim yang baik itu terlihat dengan adanya kesamaan terhadap nilai dan tujuan dalam melakukan kegiatan organisasi. Lalu adanya keberhasilan dalam mencapai tujuan, status tim yang tinggi, adanya solusi dari perbedaan, adanya norma-norma yang sesuai, daya tarik pribadi, dan sebagainya. Team work memerlukan pengelolaan dan kohesivitas untuk mencapai keberhasilan dan keefektifan.

Kerja sama tim akan memberikan efek dalam diri anggotanya secara emosional, ada timbal balik perasaan dan keterikatan yang baik sesama anggota bila tim memiliki anggota yang solid, jika kerja sam tim tidak berjalan dengan baik akan memberikan berbagai permasalahan baru secara emosional antar pribadi anggotanya, adanya ketidakkompakkan sehingga mengakibatkan tujuan yang ingin dicapai tidak dapat terlaksana dengan baik. Berdasarkan hasil pengamatan kami pada Budiman Swalayan Air Tawar dan diperkuat oleh

pendapat beberapa konsumen yang pernah berbelanja di budiman air tawar ini timbulnya ketidakkompakan karyawan disana karena disebabkan beberapa hal berikut:

1. Sebagian karyawan budiman ada yang mentaati budaya organisasi yang ada di budiman sehingga mereka dapat fokus menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan baik, akan tetapi sebagian atau sekelompok lainnya ada yang mengabaikan budaya organisasi yang diterapkan di budiman sehingga hal itu lah yang menyebabkan mereka kurang serius untuk bekerja, karena tidak menjadikan budaya sebagai pegangan untuk menjalankan tugas dengan baik.
2. Kurangnya kesadaran akan tanggung jawab pada diri masing-masing karyawan pada saat bekerja, mereka ketika hanya bekerja ketika diarahkan, ketika mereka santai atau sedang free satu sama lain sibuk dengan urusan masing-masing, sibuk dengan kelompok atau temannya yang mereka kenal yang juga bekerja menjadi karyawan pada budiman swalayan air tawar tersebut.
3. Diantara karyawan-karyawan satu sama lain kurang terlihat dekat karena tidak saling kenal, hal tersebut disebabkan karena jumlah karyawan pada budiman swalayan yang lumayan banyak, sehingga mereka menjadi sulit untuk berinteraksi mereka hanya mengenali teman-teman (karyawan) yang memang mereka tahu dan dekat dengan mereka saja.

Ketidakkompakan bisa saja terjadi dalam sebuah instansi atau organisasi. Perlu adanya kesadaran pada diri karyawan akan tanggung jawab dan keberadaannya dalam sebuah organisasi itu seperti apa, dan mengerti dengan arahan pimpinan, ketidakkompakan bisa muncul ketika karyawan tidak dapat bekerja secara maksimal. Tim kerja itu penting untuk dipilih agar dapat bekerja secara maksimal karena bagaimanapun tinggi dan hebatnya kemampuan seorang pimpinan tetap saja ia membutuhkan bantuan dari yang lainnya agar ia mampu mengerahkan segala potensi yang dimiliki tim tersebut secara maksimal. Karakter dari masing-masing karyawan tentu berbeda-beda tapi dengan keberagaman tersebut mereka semua disatukan dalam lingkup kerja dengan adanya sebuah budaya organisasi yang diterapkan. Karyawan yang masih mengabaikan nilai-nilai dalam budaya organisasi perlu adanya sebuah tindakan dari pimpinan untuk karyawan-karyawan yang demikian.

Strategi Pemimpin (Supervisor) dalam Memperkuat Kekompakan Karyawan pada Budiman Swalayan Air Tawar

Konsep strategi adalah sebuah konsep yg perlu dipahami dan diterapkan setiap pengusaha pada segala macam bidang usaha. Pimpinan suatu organisasi setiap hari berusaha mencari kesesuaian antara kekuatan-kekuatan internal perusahaan dan kekuatan-kekuatan eksternal (peluang dan ancaman) baik itu untuk pasar maupun dalam mengatasi persoalan yang terjadi pada organisasi. Kegiatannya mencakup pengamatan secara hati-hati terhadap persoalan organisasi yang terjadi, lalu mengidentifikasi peluang dan ancaman dari strategi yang dipilih.

Secara umum dalam menciptakan kekompakan tim bagi sebuah organisasi itu perlu adanya pengelolaan teamwork dengan baik seperti spesifikasi tugas kepada setiap individu tim. Divisi- divisi besar meringkas tugas kepada divisi-divisi yang lebih kecil agar setiap anggota ikut andil dan merasa bagian dari tim sehingga pelaksanaan aktivitas kerja pun dapat dikontrol dengan mudah. Pembagian tugas dan wewenang ini pada tiap divisi sebelumnya telah mencapai kesepakatan dari awal pembentukan team work.

Ketika adanya sebuah gejala ketidakkompakan dalam organisasi pemimpin harus bertindak dan segera mengatasi gejala-gejala tersebut melalui strategi atau langkah yang akan diambil untuk mengantisipasi gejala ketidakkompakan tersebut. Dari hasil wawancara kami tanggal 28 Maret 2022 dapat diketahui terkait Strategi Pemimpin (Supervisor) pada Budiman Air Tawar ini untuk memperkuat kekompakan karyawannya yakni:

1. Supervisor akan bertindak sebagai pemimpin yang direktif maksudnya disini, pemimpin akan memberikan nasihat spesifik kepada kelompok atau karyawan yang bersangkutan serta memantapkan dan menekankan kembali aturan-aturan atau SOP yang sudah ditetapkan di budiman swalayan. Dengan bertindak seperti demikian diharapkan karyawan yang kurang maksimal bekerja dapat kembali paham akan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pelaksana kegiatan dan aktivitas pada swalayan tersebut.
2. Supervisor membagi kerja dan tugas untuk seluruh karyawan di budiman tersebut dengan cara bershift agar dapat efektif menjalankan tugas dan tanggung jawab masing-masing. Pada budiman swalayan terdiri dari 2 shift bagi karyawan ketika bekerja yaitu shift pagi dan shift siang. Ini berguna untuk adanya kejelasan tugas dan tanggung jawab pada masing-masing karyawan sehingga tidak ada lagi yang lalai dalam melaksanakan pekerjaannya masing-masing, dan ini juga memudahkan kontrol dan pengawasan terhadap kinerja karyawan disana. Sehingga nanti akan adanya laporan terkait pengawasan kinerja karyawan pada budiman swalayan berdasarkan shift kerjanya masing-masing oleh kepala di tiap counter atau bagian produk pada budiman swalayan, sehingga tahu akan karyawan yang bekerja maksimal dan kurang maksimal.
3. Membuat flow komunikasi efektif. Untuk membangun kerjasama tim di tempat kerja juga membutuhkan komunikasi. Sebagai seorang supervisor menciptakan suasana yang nyaman, terbuka, dan saling menghormati. Kondisi ini memungkinkan karyawan untuk mengungkapkan pendapatnya secara bebas jika sekiranya terjadi persoalan antar karyawan dan dibicarakan serta diselesaikan secara langsung bersama supervisor antar karyawan yang mungkin bertikai atau karyawan yang memiliki problem dalam kerjanya. Supervisor membangun komunikasi yang efektif antar karyawan dalam menyampaikan pesan sehingga dapat diterima dengan baik oleh karyawan-karyawan budiman swalayan melalui komunikasi atas ke bawah.
4. Pemimpin menanamkan kepercayaan pada karyawan terlebih dahulu dengan model kepemimpinan yang dilakukannya yang pada Budiman Swalayan ini pemimpin bersifat transparan dalam menghadapi situasi yang terjadi sehingga dengan hal ini karyawan merasa memiliki kepentingan untuk turut serta mengatasi hal tersebut. Sehingga dapat menumbuhkan komitmen pada karyawan maka kekompakan dalam bekerja akan timbul dengan sendirinya, ini tentu dimulai terlebih dahulu oleh pemimpin yang dapat dipercaya oleh karyawan untuk dapat memimpin sebuah swalayan ini. Ini terutama diberikan pada karyawan baru di budiman swalayan air tawar.
5. Olahraga dan hangout bersama. Pada budiman swalayan air tawar mencoba melakukan kegiatan olahraga dan hangout oleh supervisor bersama karyawan-karyawannya. Ini juga berguna untuk memperkuat kekompakan karena akan menimbulkan rasa kebersamaan antar anggota karyawan di budiman, dengan melakukan kegiatan diluar jam kerja para karyawan satu sama lain akan lebih memahami karakter dan kepribadian satu sama lain. Kegiatan ini akan memberikan cara yang berbeda untuk berinteraksi antar karyawan, menciptakan suasana santai dan membangun lebih banyak lagi chemistry antar rekan sesama kerja. Dari wawancara yang kami lakukan menurut salah satu karyawan pada budiman air tawar untuk menjalin kebersamaan dan meningkatkan keakraban satu sama lain di budiman mencoba melakukan kegiatan yel-yel sebelum bekerja agar dapat bersemangat bekerja dan seru-seruan bersama dan ini tentunya ada waktu dalam melaksanakan hal tersebut tidak di jam kerja.

Perilaku atau tindakan supervisor pada karyawan yang melanggar aturan kerja

Ketegasan seorang pimpinan dalam sebuah organisasi itu penting karena jika dalam suatu organisasi pemimpin hanya bersikap lembut saja itu tentunya tidak mungkin. Membentuk karyawan yang tahu akan aturan dan prosedur itu ialah dengan melaksanakan segala aturan yang ditetapkan oleh organisasi itu dengan semestinya tidak bertele-tele itulah

diperlukan sebuah ketegasan dari seorang pimpinan dalam bertindak dan mengambil keputusan terhadap suatu persoalan yang terjadi dalam organisasinya.

Dari hasil wawancara kami pada tanggal 28 Maret 2022 tindakan pemimpin (supervisor) terhadap karyawan yang melanggar SOP atau aturan yang sudah ditetapkan pada budiman swalayan air tawar yakni melewati 3 tahap:

1. Supervisor terlebih dahulu akan memberi nasehat pada karyawan yang bersangkutan terkait dengan persoalan yang terjadi, dengan menekankan kembali pada karyawan mengenai aturan yang ditetapkan pada budiman swalayan air tawar agar dapat mematuhi dan menjalankan setiap SOP yang ada.
2. Supervisor akan memberi surat teguran untuk karyawan yang memang sudah mengulangi kesalahan yang sama atau mengabaikan nasehat yang diberikan oleh supervisor padanya.
3. Supervisor akan menerapkan dan menurunkan sanksi pada karyawan yang memang sudah berulang-ulang kali melakukan kesalahan dengan sengaja yang bersifat serius dan menindaklanjuti bagaimana kedudukan karyawan tersebut kedepannya.

Dari hasil wawancara bersama supervisor Budiman Swalayan Air Tawar, dapat diketahui bahwasanya supervisor memiliki tanggung jawab besar untuk mengatasi berbagai persoalan yang timbul dalam organisasi. Disini terlihat tanggung jawab dan kepedulian supervisor terhadap perkembangan Budiman Swalayan Air Tawar dengan bertindak dengan 3 tahap seperti yang dijelaskan diatas untuk mengantisipasi karyawan yang telah melanggar aturan yang sudah disepakati terus menerus.

KESIMPULAN

Dari hasil pembahasan strategi pemimpin dalam memperkuat kekompakan karyawan Pada budiman swalayan, Air Tawar dapat disimpulkan:

1. Penyebab ketidakkompakan karyawan pada Budiman Swalayan Air tawar yakni Ada sebagian karyawan Budiman Swalayan yang tidak mentaati aturan atau nilai-nilai pada budaya kerja disana sehingga menyebabkan kurang fokusnya mereka bekerja, kurangnya kesadaran akan tanggung jawab pada diri masing-masing karyawan pada saat bekerja, kurang dekatnya antar karyawan satu dengan karyawan lainnya disebabkan jarangnyanya berkomunikasi satu sama lain.
2. Strategi Supervisor untuk memperkuat kekompakan karyawan Budiman Swalayan Air Tawar yakni diantaranya: a. Supervisor bertindak sebagai pemimpin yang direktif maksudnya disini, pemimpin akan memberikan nasihat spesifik kepada kelompok atau karyawan yang bersangkutan serta memantapkan dan menekankan kembali aturan-aturan atau SOP yang sudah ditetapkan di budiman swalayan. b. Supervisor membagi kerja dan tugas untuk seluruh karyawan di budiman tersebut dengan cara bershift agar dapat efektif menjalankan tugas dan tanggung jawab masing-masing. c. Supervisor membuat flow komunikasi efektif untuk membangun kerjasama tim di tempat kerja juga membutuhkan komunikasi dengan menciptakan suasana yang nyaman, terbuka, dan saling menghormati. d. Pemimpin (supervisor) menanamkan kepercayaan pada karyawan terlebih dahulu dengan model kepemimpinan yang dilakukannya yang pada Budiman Swalayan ini pemimpin bersifat transparan dalam menghadapi situasi yang terjadi sehingga dengan hal ini karyawan merasa memiliki kepentingan untuk turut serta mengatasi hal tersebut. e. Olahraga dan hangout bersama. Pada budiman swalayan air tawar mencoba melakukan kegiatan olahraga dan hangout oleh supervisor bersama karyawan-karyawannya. Ini juga berguna untuk memperkuat kekompakan karena akan menimbulkan rasa kebersamaan antar anggota karyawan di budiman. f. Pada karyawan yang melanggar aturan kerja supervisor akan bertindak dengan: memberi nasehat pada karyawan yang bersangkutan terkait dengan persoalan yang terjadi, jika kesalahan yang sama terulang kembali supervisor akan memberi surat teguran kepada karyawan, jika masih melakukan kesalahan yang sama dan menghambat kemajuan budiman swalayan air tawar maka

supervisor akan menerapkan dan menurunkan sanksi pada karyawan bersangkutan seperti pemberhentian terhadap karyawan bersangkutan untuk bekerja di Budiman Swalayan Air Tawar.

REFERENSI

- Artikel Insight Talenta, 7 Hal Untuk Membangun Team Work yang Solid
- Elan, Umi, & Pamungkas Bayu Aji. (2014). Pengaruh Kekompakan Dalam Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Logistindo Surabaya. *Jurnal Fakultas Ekonomi Volume 03, Nomor 01*.
- Erman. (2017, Juni 30). Kepemimpinan yang membangun tim efektif akan meningkatkan performa organisasi. *Sumbang Prov.* Retrieved from <https://sumbarprov.go.id/home/news10929-kepemimpinan-yang-membangun-tim-efektif-akan-meningkatkan-performa-organisasi>
- Iskandar, Dhany. (2018). Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal JIBEKA Volume 12, No 1*.
- Khairiah, Astria dkk. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang)*, Jurnal: Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya, Malang.
- Maria, Elvie, & Karimudin, Yos. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pengelola LKM MBT Pada Kawasan Kota Terpadu Mandiri Di KTM Belitang Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur Propinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmiah Kohesi Vol.2 No. 3*.
- Msulihah, Eneng. (2016). Pengelolaan, Kohesivitas Dan Keberhasilan Team Work. *TARBAWI Volume 2. No.02*.
- Purnomo, Eko. JR Saragih, Herlina. 2016. *Teori Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Yayasan Nusantara Bangun Jaya.
- Q. Badu, Syamsu. Djafri, Novianty. 2017. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Qomaria, Nurul, dkk. (2015). Peranan Kohesivitas Kelompok Untuk Menciptakan Lingkungan Kerja yang Kondusif: studi pada PT. Panca Mitra Multi Perdana Situbondo. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.29 No 1*.
- Sirajuddin. (2018). *Analisis Peranan Kepemimpinan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Kantor Dinas Catatan Sivil Kabupaten Gowa Sulawesi Selatan*. <https://diglibadmin.unismuh.ac.id>
- Suryana. (2010). *Metodologi Penelitian Model Praktis Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. <https://simdos.unud.ac.id>
- Suryani, Ni Kadek, & Yoga, Gede Agus Dian Maha. (2018). Konflik Dan Stres Kerja Dalam Organisasi. *Jurnal Widya Manajemen Vol. 1, No 1*.