J-CEKI : Jurnal Cendekia Ilmiah
Vol.4, No.3, April 2025

Analisis Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Tim di Lingkungan Kerja Multikultural pada Kota Baubau

Nurdan[1], Junaid Gazalin[2], Nurlia[3], Fadli[4], Irfan[5]
[1,2,3,4,5]Universitas Muhammadiyah Buton
E-mail: adannurdan39@gmail.com[1], junaidgazalin@gmail.com[2], iyanknur601@gmail.com[3], fadlyutol22@gmail.com[4], irfannnm1610@gmail.com[5]

Article History:
Received: 03 Februari 2025
Revised: 15 Maret 2025
Accepted: 21 Maret 2025

Keywords: *Leadership, Team Performance, Multicultural Work Environment.*

Abstract: *This research aims to analyze the role of leadership in improving team performance in a multicultural work environment in Baubau City. In the midst of the diversity of cultures and backgrounds that exist, leadership has a strategic role in creating synergy between different individuals, so that it can increase team productivity and effectiveness. The method used in this research is a qualitative approach using interview and observation techniques to explore the perceptions of leaders and team members regarding the influence of leadership on team performance. The research results show that leadership that is inclusive, communicative and based on the values of mutual respect is very influential in improving team performance, especially in managing existing cultural differences. This research provides insights for leaders in multicultural work environments to optimize their role in building effective teamwork, which in turn contributes to achieving organizational goals.*

PENDAHULUAN

Lingkungan kerja multikultural di Indonesia, khususnya di Kota Baubau, memiliki tantangan tersendiri dalam hal pengelolaan tim yang beragam. Keberagaman budaya, agama, dan latar belakang sosial dapat menjadi kekuatan yang luar biasa jika dikelola dengan baik, namun juga dapat memunculkan potensi konflik atau ketidakselarasan dalam bekerja. Dalam konteks ini, kepemimpinan yang efektif menjadi faktor kunci dalam memfasilitasi kerjasama yang harmonis dan meningkatkan kinerja tim. Kepemimpinan yang inklusif dan adaptif diperlukan untuk membangun hubungan yang saling mendukung antar individu dengan latar belakang yang berbeda (Sukarma, 2020)

Kinerja tim merupakan hasil dari interaksi antara berbagai individu dalam suatu kelompok yang bekerja menuju tujuan bersama. Namun, dalam lingkungan yang multikultural, dinamika yang terjadi bisa lebih kompleks dibandingkan dengan lingkungan kerja yang homogen. Oleh karena itu, penting bagi pemimpin untuk memiliki strategi yang tepat dalam memimpin tim yang terdiri dari individu dengan nilai dan pandangan hidup yang berbeda. Seiring dengan perkembangan dunia kerja, kemampuan untuk mengelola keberagaman budaya di dalam tim menjadi salah satu indikator keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya(Budiarti, 2021)

Pada umumnya, pemimpin diharapkan mampu memfasilitasi komunikasi yang baik antar anggota tim, mengatasi perbedaan pandangan, serta menciptakan lingkungan yang mendukung keberagaman. Di Kota Baubau, yang dikenal dengan keragaman etnis dan budaya, fenomena ini menjadi semakin penting untuk dibahas. Dengan mengidentifikasi peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja tim di lingkungan multikultural, diharapkan dapat ditemukan model kepemimpinan yang efektif yang dapat diterapkan di berbagai sektor kerja di daerah ini (Siregar, 2019)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja tim di lingkungan kerja yang multikultural, dengan fokus pada Kota Baubau. Melalui pendekatan kualitatif, penelitian ini akan menggali pengalaman pemimpin dan anggota tim dalam mengelola keberagaman serta dampaknya terhadap kinerja tim. Diharapkan, hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori dan praktik kepemimpinan di lingkungan kerja multikultural, khususnya dalam konteks Kota Baubau (Putra, R, 2022)

persoalan multikultural di pemerintahan dan organisasi kerja seringkali muncul karena perbedaan latar belakang budaya, bahasa, dan nilai yang dimiliki oleh para anggota atau pegawai. Keberagaman ini bisa menjadi tantangan besar dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Dalam konteks pemerintahan, perbedaan budaya antar wilayah di Indonesia sering kali menimbulkan ketegangan dalam hubungan antara pejabat pemerintah dan masyarakat, yang pada akhirnya dapat memengaruhi efektivitas pengambilan keputusan dan implementasi kebijakan. Sebagai contoh, pemimpin yang tidak sensitif terhadap perbedaan budaya dapat mengalami kesulitan dalam berkomunikasi dengan masyarakat dari latar belakang yang berbeda, sehingga menghambat tercapainya tujuan pembangunan yang inklusif dan adil.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Wibowo, 2018) masalah multikultural di pemerintahan dapat diperburuk oleh stereotip atau prasangka yang ada antara kelompok budaya yang berbeda. Ketidakmampuan pemimpin untuk mengelola perbedaan ini dapat menambah ketegangan dan memperburuk hubungan antar kelompok. pentingnya kepemimpinan yang inklusif, yang mampu menghargai dan memanfaatkan keberagaman budaya untuk menciptakan keputusan yang lebih bijaksana dan menyeluruh. Oleh karena itu, pelatihan tentang keberagaman dan manajemen konflik menjadi sangat penting bagi pemimpin pemerintah dan organisasi untuk membangun komunikasi yang efektif dan mengurangi potensi konflik.

Selain itu, di lingkungan organisasi kerja, keberagaman budaya sering menimbulkan tantangan dalam hal koordinasi, pengambilan keputusan, dan gaya kerja. Meskipun keberagaman dapat meningkatkan kreativitas dan inovasi, perbedaan cara berpikir dan bekerja sering kali menjadi hambatan dalam pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin yang tidak memiliki pemahaman yang cukup tentang dinamika budaya dapat kesulitan dalam mengelola tim yang terdiri dari individu dengan nilai dan norma yang berbeda. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Nugroho, 2020), ditemukan bahwa pemimpin yang memiliki pengetahuan tentang keberagaman budaya lebih mampu menciptakan suasana kerja yang inklusif dan mendukung, yang pada gilirannya meningkatkan efektivitas tim dalam bekerja.

Untuk mengatasi persoalan multikultural ini, penting bagi organisasi dan pemerintahan untuk membangun budaya kerja yang inklusif, yang menghargai perbedaan dan mendorong kolaborasi. Pemimpin yang memiliki keterampilan komunikasi lintas budaya dan dapat mengelola keberagaman secara proaktif akan mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif. pemimpin melibatkan seluruh anggota dalam proses pengambilan keputusan dan menciptakan kebijakan yang mendukung keberagaman. Pendekatan ini tidak hanya dapat mengurangi konflik, tetapi juga memperkuat rasa kebersamaan dan komitmen terhadap tujuan

bersama, yang pada akhirnya akan membawa organisasi atau pemerintahan menuju kesuksesan yang lebih besar.

LANDASAN TEORI

Kepemimpinan merupakan salah satu elemen penting dalam mengelola tim dan organisasi. Menurut Robbins pada jurnal (Patra & Havidz Aima, 2018), kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan yang efektif di lingkungan kerja multikultural memerlukan pemahaman yang mendalam tentang perbedaan individu dan kemampuan untuk mengakomodasi keberagaman tersebut. Pemimpin yang baik tidak hanya berfungsi sebagai pengarah, tetapi juga sebagai fasilitator yang mampu menciptakan suasana kerja yang inklusif dan harmonis, di mana setiap anggota tim merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka.

Teori kepemimpinan kontemporer seperti kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional menawarkan wawasan penting mengenai cara pemimpin dapat memotivasi tim di lingkungan multikultural. Kepemimpinan transformasional, seperti yang dijelaskan oleh (Bass, 2000), berfokus pada kemampuan pemimpin untuk menginspirasi, memberikan visi, dan mendukung perkembangan pribadi anggota tim. Pemimpin transformasional cenderung lebih sukses dalam mengelola tim yang beragam karena mereka mengedepankan nilai-nilai saling menghormati dan keterbukaan dalam berkomunikasi, yang penting dalam keberagaman budaya.

Kinerja tim adalah hasil dari kolaborasi anggota tim yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks lingkungan kerja multikultural, kinerja tim sangat dipengaruhi oleh interaksi antar individu dengan latar belakang budaya yang berbeda. Menurut (Wirawan, 2017), kinerja tim dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kepemimpinan, komunikasi yang efektif, dan budaya organisasi. Dalam tim yang multikultural, kepemimpinan yang efektif dapat memperkuat ikatan antar anggota tim dan meminimalkan konflik yang disebabkan oleh perbedaan budaya, sehingga meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan.

Di sisi lain, pengelolaan keberagaman dalam tim tidak selalu berjalan mulus. Penelitian oleh (Nugroho & Rahardjo, 2020) menunjukkan bahwa meskipun keberagaman dapat memperkaya pengalaman kerja, namun tanpa kepemimpinan yang tepat, keberagaman ini justru bisa menimbulkan ketegangan dan konflik.Oleh karena itu, peran kepemimpinan dalam menciptakan keselarasan dan menjaga harmoni sangatlah penting. Pemimpin yang mampu mengelola perbedaan dengan bijaksana akan menciptakan suasana kerja yang produktif, meningkatkan kerja sama tim, dan pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja tim.

kepemimpinan multikultural adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mengelola, memotivasi, dan mengarahkan tim yang terdiri dari individu dengan latar belakang budaya, nilai, dan perspektif yang berbeda. Pemimpin multikultural dituntut untuk memiliki keterampilan komunikasi lintas budaya, empati, dan fleksibilitas untuk mengatasi tantangan yang timbul dari keberagaman. Menurut penelitian oleh (Supriyanto, 2020), kepemimpinan multikultural yang efektif dapat meningkatkan kolaborasi, mengurangi konflik, dan memanfaatkan keberagaman sebagai kekuatan untuk inovasi. Landasan teori ini berpijak pada konsep bahwa pemimpin harus mampu memahami dinamika budaya dan menciptakan lingkungan kerja inklusif yang memungkinkan setiap anggota tim untuk berkontribusi secara maksimal. Dalam konteks Indonesia yang kaya akan keberagaman, penerapan kepemimpinan multikultural menjadi sangat relevan untuk mencapai keberhasilan organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tujuan untuk menggali secara mendalam peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja tim di lingkungan kerja multikultural di Kota Baubau. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami pengalaman, pandangan, dan persepsi dari pemimpin dan anggota tim mengenai interaksi dan dinamika kerja dalam konteks keberagaman budaya. Metode ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan data yang lebih luas dan mendalam mengenai fenomena yang sedang diteliti (Creswell, 2014)

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara mendalam dan observasi partisipatif. Wawancara dilakukan dengan pemimpin dan beberapa anggota tim yang terlibat langsung dalam pekerjaan tim di lingkungan yang multikultural. Observasi partisipatif juga dilakukan untuk memperoleh informasi tentang dinamika tim secara langsung, termasuk cara komunikasi, interaksi antar anggota tim, serta pendekatan kepemimpinan yang diterapkan dalam tim tersebut. Teknik ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh data yang lebih valid dan relevan terkait dengan topik penelitian (Sugiyono, 2017)

Seleksi informan dalam penelitian ini dilakukan secara purposive, yaitu dengan memilih individu yang memiliki pengetahuan dan pengalaman terkait dengan kepemimpinan dan kinerja tim dalam lingkungan kerja multikultural. Informan yang dipilih meliputi beberapa pemimpin dan anggota tim yang berasal dari berbagai latar belakang budaya di Kota Baubau. Hal ini untuk memastikan bahwa data yang diperoleh mencakup berbagai perspektif yang relevan dengan fenomena yang sedang dianalisis (Moleong, 2017)

Data yang diperoleh dari wawancara dan observasi kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik analisis tematik. Proses analisis ini melibatkan pengkategorian data ke dalam tema-tema yang muncul, serta mencari hubungan antara tema-tema tersebut untuk memberikan pemahaman yang lebih dalam mengenai peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja tim di lingkungan kerja multikultural. Teknik ini berguna untuk mengidentifikasi pola-pola yang ada dalam data dan memberikan gambaran yang jelas tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja tim (Braun & Clarke, 2006)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan yang Inklusif Meningkatkan Kerja Sama Tim

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang inklusif berperan sangat penting dalam meningkatkan kerja sama tim di lingkungan kerja multikultural. Pemimpin yang inklusif mampu menciptakan ruang bagi setiap anggota tim untuk menyampaikan pendapat, ide, dan pandangan mereka, meskipun berasal dari latar belakang yang berbeda. Keberagaman budaya yang ada tidak lagi menjadi hambatan, melainkan menjadi kekuatan untuk mencapai tujuan bersama. Dalam penelitian ini, pemimpin yang terbuka terhadap keberagaman dapat mengurangi potensi konflik yang muncul akibat perbedaan budaya dan mempererat hubungan antar anggota tim. Pemimpin inklusif cenderung memberikan ruang bagi ide ide beragam, mendengark an dengan empati, dan memastikan setiap individu merasa dihargai atas kontribusinya (Mulyadi, 2019)

Keberhasilan ini sejalan dengan teori kepemimpinan transformasional yang menekankan pada pentingnya pemimpin dalam memberikan inspirasi dan motivasi kepada anggota tim. Pemimpin yang dapat menginspirasi tim untuk bekerja dengan semangat dan saling menghargai dapat mendorong terciptanya sinergi yang produktif. Selain itu, pemimpin yang inklusif juga

berfokus pada pengembangan diri setiap anggota tim, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Dalam konteks lingkungan kerja multikultural, kepemimpinan inklusif membantu meminimalkan ketegangan yang mungkin timbul akibat perbedaan budaya. Menurut penelitian kepemimpinan yang mampu menghargai setiap perbedaan dapat menciptakan suasana yang lebih harmonis dan produktif. Pemimpin yang inklusif tidak hanya fokus pada tujuan organisasi, tetapi juga pada pengelolaan hubungan interpersonal di dalam tim, yang sangat berpengaruh terhadap hasil kinerja.

Pentingnya kepemimpinan inklusif dalam meningkatkan kerja sama tim ini juga dibuktikan oleh, yang menyatakan bahwa pengelolaan keberagaman yang baik dapat mengarah pada peningkatan kinerja tim. Oleh karena itu, kepemimpinan yang inklusif menjadi kunci dalam menciptakan suasana kerja yang kolaboratif, khususnya dalam lingkungan kerja yang multikultural.

Sebagai kesimpulan, kepemimpinan yang inklusif memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kerja sama tim, terutama dalam lingkungan kerja multikultural. Pemimpin inklusif mampu menciptakan suasana yang harmonis dengan memberikan ruang bagi keberagaman ide, pendapat, dan pandangan anggota tim. Pendekatan ini tidak hanya mengurangi konflik akibat perbedaan budaya, tetapi juga mendorong sinergi yang produktif melalui inspirasi, motivasi, dan pengelolaan hubungan interpersonal yang baik. Dengan fokus pada pengembangan individu dan tujuan bersama, kepemimpinan inklusif terbukti menjadi faktor kunci dalam menciptakan kerja sama tim yang efektif dan pencapaian kinerja yang optimal.

Peran Komunikasi dalam Meningkatkan Kinerja Tim

Komunikasi yang efektif menjadi salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kinerja tim di lingkungan kerja multikultural. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemimpin yang mampu menciptakan saluran komunikasi terbuka antara anggota tim dapat memperkecil kesalahpahaman yang disebabkan oleh perbedaan bahasa, budaya, atau cara berpikir. Komunikasi yang jelas dan terbuka memungkinkan setiap anggota tim untuk memahami tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik, serta menciptakan hubungan kerja yang lebih harmonis. komunikasi yang efektif juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja tim karena dapat menciptakan pemahaman bersama, memperkuat koordinasi, dan mengurangi potensi konflik, sebagaimana dikemukakan oleh (Setiawan, 2020) yang menyatakan bahwa komunikasi yang jelas dan terbuka mendorong efisiensi serta produktivitas tim dalam mencapai tujuan organisasi.

Dalam penelitian ini, pemimpin yang aktif dalam memfasilitasi komunikasi antar anggota tim dapat menyelesaikan konflik yang muncul lebih cepat dan efisien. Hal ini sesuai dengan pendapat pada salah satu artikel jurnal yang menyatakan bahwa komunikasi yang baik dapat meminimalkan ketegangan yang mungkin timbul akibat perbedaan perspektif dan budaya. Pemimpin yang mampu menjaga komunikasi dua arah dengan anggota tim juga menunjukkan perhatian terhadap kebutuhan dan aspirasi mereka, yang berujung pada peningkatan kinerja.

Sesuai dengan teori komunikasi dalam organisasi, komunikasi yang efektif tidak hanya melibatkan pertukaran informasi, tetapi juga mencakup keterbukaan, kejelasan, dan kesadaran terhadap perbedaan yang ada. Pemimpin yang mampu menciptakan lingkungan yang mendukung komunikasi terbuka dapat meningkatkan pemahaman dan saling menghargai antar anggota tim. Dengan demikian, komunikasi yang efektif menjadi jembatan untuk mencapai tujuan bersama dalam tim yang multikultural.

Keberhasilan dalam komunikasi ini juga menunjukkan pentingnya peran pemimpin dalam membangun budaya komunikasi yang positif. Penelitian oleh Budiarti menegaskan bahwa budaya komunikasi yang terbuka dan inklusif akan meningkatkan rasa percaya antar anggota tim, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja tim secara keseluruhan. Oleh karena itu, pemimpin yang peduli terhadap kualitas komunikasi akan mampu memaksimalkan potensi anggota tim, terlepas dari perbedaan budaya yang ada.

Secara keseluruhan, komunikasi yang efektif merupakan elemen penting dalam meningkatkan kinerja tim, terutama di lingkungan kerja multikultural. Pemimpin yang mampu menciptakan saluran komunikasi terbuka dapat memperkecil kesalahpahaman, mengatasi konflik dengan efisien, dan membangun hubungan kerja yang harmonis. Dengan komunikasi yang jelas dan inklusif, pemimpin dapat memperkuat koordinasi, meningkatkan pemahaman bersama, dan menciptakan budaya kerja yang saling menghargai. Hal ini tidak hanya mendorong efisiensi kerja, tetapi juga memaksimalkan potensi setiap anggota tim dalam mencapai tujuan bersama.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Peningkatan Kinerja Tim

Kepemimpinan transformasional secara signifikan meningkatkan kinerja tim dengan cara menginspirasi anggota untuk mencapai tujuan bersama, mendorong inovasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang motivatif, sebagaimana diungkapkan oleh (Prabowo, 2021) bahwa gaya kepemimpinan ini efektif dalam membangun semangat kerja kolektif dan pencapaian hasil yang optimal. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa pemimpin yang mengadopsi pendekatan transformasional mampu memberikan motivasi yang tinggi kepada anggota tim untuk bekerja lebih keras dan lebih kreatif. Pemimpin transformasional tidak hanya memfokuskan diri pada pencapaian target, tetapi juga pada pengembangan individu dan pemberdayaan anggota tim.

Pemimpin transformasional juga dikenal memiliki kemampuan untuk memberikan visi yang jelas dan inspiratif, yang dapat mempersatukan anggota tim dengan berbagai latar belakang budaya untuk bekerja menuju tujuan bersama. pemimpin transformasional dapat meningkatkan komitmen dan loyalitas tim dengan memberikan contoh yang baik dan memotivasi anggota tim untuk mencapai potensi terbaik mereka. Dalam konteks tim multikultural, pendekatan ini sangat penting untuk mengatasi perbedaan budaya yang ada dan menciptakan kesepahaman dalam bekerja.

Menurut penelitian artikel jurnal pemimpin transformasional memiliki kemampuan untuk mengelola keberagaman dengan cara yang lebih adaptif. Mereka dapat memanfaatkan perbedaan budaya sebagai kekuatan untuk memperkaya ide dan perspektif dalam tim, yang pada akhirnya meningkatkan kreativitas dan kinerja. Dalam lingkungan kerja yang penuh dengan perbedaan, kepemimpinan transformasional terbukti dapat mendorong anggota tim untuk saling menghargai dan berkolaborasi lebih efektif.

Pentingnya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja tim di lingkungan kerja multicultural, pemimpin yang mampu menginspirasi dan memberi arahan dengan jelas dapat menciptakan iklim kerja yang positif, yang mendukung pencapaian kinerja tim yang optimal. Oleh karena itu, pendekatan transformasional sangat relevan untuk diterapkan di tim-tim yang memiliki keberagaman budaya yang tinggi.

Sebagai hasilnya bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak signifikan dalam meningkatkan kinerja tim, terutama di lingkungan kerja multikultural. Dengan memberikan visi yang jelas, motivasi yang tinggi, serta memberdayakan anggota tim, pemimpin transformasional mampu menciptakan semangat kerja kolektif yang produktif. Pendekatan ini tidak hanya fokus pada pencapaian tujuan organisasi tetapi juga pengembangan individu, sehingga

menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kolaboratif. Dalam konteks multikultural, kepemimpinan transformasional mampu mengelola keberagaman secara adaptif, menjadikan perbedaan sebagai kekuatan yang meningkatkan kreativitas dan inovasi dalam tim.

Pengelolaan Konflik sebagai Faktor Pendukung Kinerja Tim

Dalam lingkungan kerja multikultural, perbedaan budaya seringkali menjadi pemicu konflik. Namun, penelitian ini menunjukkan bahwa pemimpin yang mampu mengelola konflik dengan bijaksana dapat menjaga kinerja tim tetap optimal. Pemimpin yang terampil dalam mengelola konflik tidak hanya berfokus pada penyelesaian masalah, tetapi juga menggunakannya sebagai peluang untuk memperbaiki proses kerja dan memperkuat hubungan antar anggota tim.

Menurut teori manajemen konflik, pemimpin harus memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi sumber konflik dan mengambil langkah-langkah yang tepat untuk mengatasinya (Rahim, 2017). Dalam penelitian ini, pemimpin yang dapat mengelola konflik dengan adil dan bijaksana dapat menjaga keharmonisan dalam tim, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja. Pemimpin yang melibatkan anggota tim dalam proses penyelesaian konflik juga dapat memperkuat rasa saling percaya dan meningkatkan komitmen mereka terhadap tujuan bersama.

Kepemimpinan yang efektif dalam mengelola konflik sejalan dengan konsep kepemimpinan yang berfokus pada kolaborasi dan penyelesaian masalah secara konstruktif. Pemimpin yang mampu mengarahkan tim untuk melihat konflik sebagai bagian dari proses pembelajaran akan menciptakan budaya kerja yang lebih positif dan produktif. Hal ini sangat penting dalam lingkungan kerja multikultural, di mana perbedaan sering kali menimbulkan ketegangan.

pengelolaan konflik yang efektif dapat mengurangi ketegangan dan meningkatkan efektivitas tim dalam mencapai tujuan. Pemimpin yang proaktif dalam menangani konflik dan mendukung penyelesaian yang adil dapat menjaga stabilitas tim dan memastikan bahwa perbedaan budaya tidak menghalangi pencapaian kinerja yang optimal. Oleh karena itu, pengelolaan konflik yang baik sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja tim.

Secara keseluruhan, pengelolaan konflik yang efektif menjadi kunci penting dalam menjaga dan meningkatkan kinerja tim, terutama di lingkungan kerja multikultural. Pemimpin yang bijaksana dalam mengelola konflik mampu mengubah perbedaan budaya menjadi peluang untuk memperbaiki proses kerja dan memperkuat hubungan antar anggota tim. Dengan melibatkan anggota tim dalam penyelesaian konflik secara adil dan konstruktif, pemimpin dapat menciptakan budaya kerja yang harmonis, produktif, dan kolaboratif. Pengelolaan konflik yang proaktif dan adil tidak hanya menjaga stabilitas tim tetapi juga memastikan bahwa perbedaan budaya tidak menghambat pencapaian tujuan bersama.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang inklusif memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja tim di lingkungan kerja multikultural. Pemimpin yang mampu mengelola keberagaman dengan baik dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis dan saling menghargai antar anggota tim. Kepemimpinan inklusif tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga pada kesejahteraan dan pengembangan individu dalam tim, yang berdampak positif pada kolaborasi dan peningkatan kinerja tim secara keseluruhan.

Selain itu, komunikasi yang efektif menjadi salah satu faktor kunci dalam menjaga hubungan antar anggota tim yang berasal dari latar belakang budaya yang berbeda. Pemimpin yang

memfasilitasi komunikasi terbuka antara anggota tim dapat mengurangi kesalahpahaman dan konflik yang sering kali muncul akibat perbedaan budaya. Komunikasi yang jelas dan terbuka juga memungkinkan anggota tim untuk lebih memahami peran dan tanggung jawab mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan.

Kepemimpinan transformasional terbukti memiliki dampak positif dalam meningkatkan motivasi dan kinerja tim di lingkungan kerja multikultural. Pemimpin transformasional mampu menginspirasi dan memberikan visi yang jelas, yang dapat menyatukan anggota tim yang memiliki latar belakang yang berbeda. Pendekatan ini tidak hanya mendorong anggota tim untuk bekerja lebih keras, tetapi juga mengembangkan potensi terbaik mereka dalam mencapai tujuan bersama.

Terakhir, pengelolaan konflik yang baik merupakan faktor pendukung utama dalam menjaga stabilitas dan efektivitas tim. Konflik yang muncul di lingkungan kerja multikultural, jika dikelola dengan bijaksana oleh pemimpin, dapat menjadi peluang untuk meningkatkan kerja sama dan kreativitas. Pemimpin yang terampil dalam mengelola konflik dapat memastikan bahwa perbedaan budaya tidak menghalangi pencapaian kinerja tim yang optimal, sehingga tim dapat bekerja dengan lebih produktif dan efisien.

DAFTAR REFERENSI

Bass. (2000). The Transformational Leadership: Industrial, Military, and Educational Impact. *Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.*

Braun, & Clarke. (2006). Using Thematic Analysis in Psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101.

Budiarti. (2021). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Tim Multikultural di Indonesia. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 8(1), 45–60.

Creswell. (2014). Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches. *Thousand Oaks, CA: SAGE Publications*.

Moleong, L. J. (2017). Metodologi Penelitian Kualitatif. *Bandung: Remaja Rosdakarya*, 405–410.

Mulyadi. (2019). Kepemimpinan Inklusif dan Implikasinya Terhadap Kinerja Tim. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 11(2), 135–150.

Nugroho. (2020). Pengelolaan Keberagaman Budaya dalam Organisasi Kerja di Indonesia. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 18(1), 45–59.

Nugroho, & Rahardjo. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Tim Multikultural di Perusahaan. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 10(2), 75–89.

Patra, A., & Havidz Aima, M. (2018). The Effect of Organizational Culture and Job Satisfaction on Organizational Commitments and the Implementation on Organizational Citizenship Behavior in Employees of Pt. Bali Towerindo Sentra Tbk. *International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP)*, *8*(12). https://doi.org/10.29322/IJSRP.8.12.2018.p8443

Prabowo. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Tim di Organisasi Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 15(3), 221–230.

Putra, R. (2022). Kepemimpinan Inklusif dalam Meningkatkan Kinerja Tim di Lingkungan Kerja Multikultural. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 17(3), 80–94.

Rahim. (2017). Managing Conflict in Organizations. *New Brunswick, NJ: Transaction Publishers*.

Setiawan. (2020). Strategi Komunikasi dalam Meningkatkan Efektivitas Tim Kerja. *Tim Kerja. Jurnal Ilmu Komunikasi*, 12(1), 45–60.

Siregar. (2019). Manajemen Keberagaman dalam Organisasi: Teori dan Praktik. *Penerbit Universitas Indonesia*.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. ALFABETA. https://digi-lib.stekom.ac.id/assets/dokumen/ebook/feb_35efe6a47227d6031a75569c2f3f39d44fe2db43_1652079047.pdf

Sukarma. (2020). I. Peran Kepemimpinan dalam Mengelola Keberagaman di Tempat Kerja. Jurnal Manajemen dan Organisasi, 14(2), 101-115. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 14(2), 101–115.

Supriyanto. (2020). Kepemimpinan Multikultural dan Implikasinya dalam Pengelolaan Tim yang Beragam. *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen*, 14(2), 89–102.

Wibowo. (2018). Kepemimpinan Inklusif dan Manajemen Keberagaman dalam Pemerintahan. *Jurnal Administrasi Publik*, 16(2), 112–125.

Wirawan. (2017). Manajemen Kinerja: Teori, Aplikasi, dan Penelitian. *Jakarta: Rajawali Pers*.