

BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang diperoleh peneliti maka dapat ditarik kesimpulan, di antaranya:

1. Komunikasi lintas budaya memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kohesivitas di antara pegawai KPP Pratama Solok. Artinya, semakin baik komunikasi lintas budaya, semakin kuat pula kohesivitas di antara pegawai. Sebagian besar pegawai di KPP Pratama Solok memberikan penilaian yang menunjukkan bahwa mereka memiliki kemampuan dalam komunikasi lintas budaya.
2. Tingkat kecocokan budaya organisasi di KPP Pratama Solok juga memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kohesivitas pegawai KPP Pratama Solok. Jika demikian, maka bisa dikatakan semakin cocok budaya organisasi terhadap pegawai, maka tingkat kohesivitas antara masing-masing pegawai juga akan semakin tinggi. Sebaliknya, apabila budaya organisasi cenderung tidak cocok dengan pegawai maka dapat menyebabkan semakin turunnya kohesivitas di antara pegawai. Menurut penilaian pegawai KPP Pratama Solok secara umum budaya organisasi termasuk dalam kategori yang cocok.
3. Komunikasi lintas budaya dan budaya organisasi secara bersama-sama juga menunjukkan dampak positif yang signifikan terhadap kohesivitas di antara pegawai KPP Pratama Solok, yakni sebesar 60,3%. Sementara itu, sebanyak 39,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti: gaya kepemimpinan, kepercayaan anggota, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan lainnya.

6.2 Saran

Dari analisis dan data yang diperoleh dalam penelitian ini, peneliti juga menyampaikan saran, di antaranya:

1. Bagi Direktorat Jenderal Pajak agar dapat mempertimbangkan aspek kemampuan komunikasi lintas budaya dalam membangun kesatuan organisasi. Selain itu, komunikasi lintas budaya penting untuk diperhatikan untuk membangun kesiapan pegawai dalam berbaur dengan kearifan lokal saat melakukan interaksi kepada masyarakat lokal di luar kantor serta berinteraksi dengan sesama pegawai yang berasal dari budaya berbeda. Hal ini menjadi penting mengingat isu perbedaan budaya kerap menimbulkan sikap skeptis yang timbul akibat mutasi ke daerah yang belum dikenal oleh pegawai.
2. Direktorat Jenderal Pajak agar dapat membuat kebijakan dalam pembinaan dan pengembangan kompetensi komunikasi lintas budaya serta program internalisasi budaya organisasi di unit kerja secara berkelanjutan agar mampu membentuk konsistensi sikap sesuai dengan yang diharapkan.
3. Bagi Kepala Kantor dalam mengambil keputusan dan kebijakan hendaknya memperhatikan aspek keadilan dan inklusivitas untuk menghindari persepsi keberpihakan terhadap golongan atau kelompok kedaerahan tertentu sehingga dapat menjaga kohesivitas dalam unit kerja serta mendukung komitmen terhadap organisasi dan rasa toleransi terhadap perbedaan di antara pegawai.
4. Mengacu pada persepsi responden terhadap kohesivitas kelompok, seyogyanya seluruh pegawai di KPP Pratama Solok memberikan perhatian pada dimensi kesatuan dalam kelompok karena pada kasus ini perilaku tersebut paling rendah dalam membentuk konstruksi kohesivitas kelompok. Pegawai dalam hal ini perlu menjaga kedekatan sebagaimana sebuah keluarga dan memandang unit kerja sumpama sebuah rumah kedua, tempat pegawai saling berkumpul, saling menghargai, saling bekerja sama, saling menghormati dan saling membutuhkan. Bukan hanya sekadar institusi kelembagaan tempat pegawai ditugaskan sesuai Surat Pengangkatan Pegawai.
5. Mengacu pada persepsi responden terhadap komunikasi lintas budaya,

hendaknya pegawai di KPP Pratama Solok senantiasa memberikan perhatian pada dimensi motivasi berinteraksi, karena pada kasus ini aspek tersebut paling rendah dalam penilaian atas interaksi komunikasi lintas budaya di antara pegawai di KPP Pratama Solok. Pegawai sebaiknya tidak membatasi diri akibat adanya rasa ketidakpastian dan kecemasan bila berinteraksi dengan orang lain yang berbeda budaya. Interaksi komunikasi yang lebih intens justru akan meningkatkan rasa kepercayaan diri, meminimalisir prasangka buruk, dan berdampak positif terhadap kedekatan dengan sesama pegawai di kantor.

6. Mengacu pada persepsi responden terhadap budaya organisasi di KPP Pratama Solok, hendaknya seluruh pegawai senantiasa memberikan perhatian pada dimensi stabilitas, karena dimensi ini memiliki nilai rata-rata terkecil dalam variabel budaya organisasi. Pegawai di KPP Pratama Solok seharusnya fokus terhadap pencapaian target kinerja di tahun anggaran berjalan melalui pengembangan strategi, inovasi, dan kreatifitas. Pegawai tidak hanya melihat target kinerja sebagai sebuah agenda rutinitas, namun tetap berupaya konsisten menjaga stabilitas kinerja dari tahun ke tahun. Bila hanya berkuat dengan strategi yang sama di setiap tahun akan berpotensi mengganggu konsistensi capaian kinerja, terutama saat menghadapi hambatan dan kendala yang sifatnya mendadak dan di luar prediksi.
7. Merujuk pada tanggapan responden terhadap kuesioner secara umum membuktikan bahwa keberagaman dan perbedaan yang akan dirasakan oleh pegawai yang bergabung dalam suatu unit kerja akibat mutasi bukanlah menjadi hal yang menakutkan melainkan menjadi peluang untuk mengembangkan kemampuan adaptasi dan bertoleransi terhadap perbedaan. Hal ini mendorong adanya kesediaan untuk saling menghormati dan menghargai mengingat suatu waktu mereka juga akan mengalami mutasi.
8. Untuk penelitian berikutnya, disarankan untuk mengubah indikator atau sub variabel yang merinci pernyataan dalam kuesioner. Hal ini bertujuan untuk memperluas pemahaman tentang pengaruh komunikasi lintas budaya dan budaya organisasi terhadap kohesivitas kelompok.

9. Penelitian berikutnya juga diharapkan dapat memperluas kajian dengan menambahkan variabel lain, contohnya: gaya kepemimpinan, kepercayaan anggota, kepuasan kerja, komitmen organisasi, konflik anggota sebagai variabel yang mempengaruhi kohesivitas kelompok sehingga dapat menggali informasi besaran kontribusi variabel lain yang mempengaruhi kohesivitas kelompok.

