

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis terhadap lima konsep dasar teori pengelolaan Kecemasan dan ketidakpastian (Konsep diri (*selfconcept*), Motivasi untuk berinteraksi dengan orang asing (*Motivation to interact with stranger*), Reaksi kepada orang asing (*Reaction to strangers*), Kategori sosial untuk orang asing (*Social categorization of strangers*), Proses-proses situasional (*Situational Processes*)), maka peneliti dapat menyimpulkan berkaitan dengan pertanyaan dan permasalahan penelitian, bahwa pada Konsep diri (*selfconcept*) ini dapat peneliti simpulkan bahwasannya setiap tenaga kerja yang ada di lingkungan kerja Nongsa Point Marina ini dapat melewatinya dengan sangat baik, yang dimana tenaga kerja dapat menunjukkan mereka bisa menempatkan diri pada lingkungan kerja yang memiliki atasan dengan bahasa dan budaya yang berbeda. Dengan mengetahui *social identities* (identitas sosial) dan *Personal identities* (identitas personal) dari atasan mereka dapat sangat berpengaruh dalam meningkatkan kepercayaan diri yang mereka miliki untuk dapat berinteraksi dengan atasan berbeda bahasa.

Pada bagian Motivasi untuk berinteraksi dengan orang asing (*Motivation to interact with stranger*) kepercayaan diri tenaga kerja di Nongsa Point Marina sangat dipengaruhi oleh pengalaman kerja yang mereka miliki dan umpan balik positif dari atasan yang memiliki latar belakang bahasa yang berbeda. Pengalaman mereka tersebut berkontribusi signifikan dalam meningkatkan motivasi mereka untuk melakukan interaksi, sementara itu interaksi yang baik dari atasan membantu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kolaboratif. Sehingga pada proses ini kedua belak

pihak, baik tenaga kerja maupun atasan saling belajar dan berusaha dalam menciptakan komunikasi yang efektif dalam bekerja.

Tenaga kerja di Nongsa Point Marina sendiri memiliki pandangan positif terhadap atasan mereka yang berbeda bahasa, berkat nilai empati dan toleransi yang ditunjukkan oleh atasan. meskipun adanya keterbatasan dalam berkomunikasi, atasan tidak membedakan tenaga kerjanya berdasarkan kemampuan yang mereka miliki, hal tersebut yang membuat tenaga kerja merasa dihargai. Dukungan dan kepercayaan dari atasan membantu mereka dalam mengurangi kecemasan pada saat menyampaikan informasi, sehingga tenaga kerja merasa lebih nyaman dan percaya diri dalam melakukan pekerjaan mereka.

Pada kategori sosial untuk orang asing (*Social categorization of strangers*) ini menunjukkan bahwa tenaga kerja di Nongsa Point Marina memiliki pandangan yang positif terhadap atasan mereka yang berbeda bahasa, dikarenakan atasan mereka melakukan komunikasi dengan semua tenaga kerja secara setara tanpa adanya diskriminasi berdasarkan kemampuan yang dimiliki mereka. Nilai empati dan toleransi yang ditunjukkan oleh atasan menciptakan suasana profesional sekaligus kekeluargaan yang memperkuat hubungan didalam tim. Maka dari itu, mereka melakukan upaya dalam meningkatkan kemampuan mereka dalam berkomunikasi dan membangun kerja sama tim yang baik. Sehingga hal tersebut dapat membantu mereka merasa lebih nyaman dan tidak asing dilingkungan kerjanya sendiri.

Pada proses ini menunjukkan keprofesionalisme yang dimiliki tenaga kerja dilingkungan kerja Nongsa Point Marina sangat dipengaruhi oleh komunikasi yang efektif dengan atasannya. Menjalankan tanggung jawab mereka dalam pekerjaan diimbangi dengan upaya untuk mempelajari budaya kerja dari atasan mereka yang

berbeda bahasa, dengan begitu dapat membantu mereka dalam melakukan diskusi yang baik dengan atasan mereka.

Dari analisis kesimpulan pada konsep dasar teori pengelolaan kecemasan dan ketidakpastian di lingkungan kerja Nongsa Point Marina menunjukkan bahwa tenaga kerja dapat mengatasi kecemasan dan beradaptasi dengan baik dalam lingkungan yang beragam, dapat dikatakan secara keseluruhan dapat digaris bawahi pentingnya komunikasi dan dukungan dalam meningkatkan kepercayaan diri serta kolaborasi di lingkungan kerja yang multikultural.

Dengan kata lain secara menyeluruh pada penelitian ini menunjukkan tenaga kerja di Nongsa Point Marina sudah beradaptasi dengan sangat baik dalam lingkungan kerja multinasional dengan atasan yang memiliki latar belakang bahasa dan budaya yang berbeda. Kepercayaan diri yang dimiliki tenaga kerja sangat dipengaruhi oleh pemahaman mereka tentang identitas sosial dan personal atasan, serta pengalaman kerja yang mereka miliki. Berkat empati dan toleransi yang ditunjukkan oleh atasan berbeda bahasa serta *feedback* yang diberikan atasan juga ikut berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kolaboratif. Sehingga secara keseluruhan, komunikasi yang efektif dan upaya kedua belah pihak untuk saling memahami budaya masing-masing dapat memperkuat hubungan dalam tim. Hal tersebut lah yang menciptakan suasana kerja yang harmonis dan saling mendukung, serta meningkatkan kenyamanan tenaga kerja di lingkungan mereka.

1.2. Saran

1.2.1. Saran bagi Peneliti Selanjutnya

Adapun saran yang dapat peneliti berikan berdasarkan pengalaman peneliti dalam proses pengumpulan data pada penelitian ini yaitu:

1. Mengoptimalkan proses observasi pada lokasi objek penelitian yang terkait.

2. Mengoptimalkan proses wawancara dengan melihat dari kedua sudut pandang tenaga kerja dan atasan berebda bahasa.
3. Memilih objek penelitian yang dapat dijangkau dengan mudah.

1.2.2. Saran bagi Perusahaan

Adapun saran yang dapat diberikan peneliti berdasarkan penebuat data yang telah diperoleh:

1. Membangun Lingkungan Kerja yang Inklusif

Manajemen perlu terus mendorong nilai empati dan toleransi diantara atasan dan tenaga kerja. Seperi mengadakan program-program team-building yang berfokus pada pengembangan hubungan interpersonal agr dapat membantu memperkuat rasa saling menghargai.

2. Pengembangan Program Pelatihan

Untuk lebih meningkatkan konsep diri dan kepercayaan diri tenaga kerja, disrankan agar Nongsa Point Marina mengadakan program pelatihan komunikasi lintas budaya. Pelatihan ini dapat membantu tenaga kerja memahami perbedaan budaya dan bahasa, serta mengasah keterampilan komunikasi mereka.

Saran-saran ini diharapkan dapat meningkatkan profesionalisme dan kepuasan dalam bekerja pada setiap tenaga kerja yang berada dalam lingkungan kerja multikultural.