

Keseimbangan Antara Kerjasama dan Persaingan Dalam Interaksi Sosial di Kantor: Analisis Berdasarkan Teori Sosiologi Organisasi (Studi Kasus: Kantor Instansi DP3A DALDUKKB Kab. Murung Raya, Kalimantan Tengah)

Veny Rante Lande¹, Romi Mesra²

¹Program Studi Sosiologi, Fakultas Hukum, Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Terbuka

²Program studi Pendidikan Sosiologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Manado

Corresponding Author Email: ¹venyrantelande2@gmail.com, ²romimesra@unima.ac.id

<p>ARTICLE INFO</p> <p>Article history: Received May 05, 2024 Accepted May 17, 2024 Published July 22, 2024</p> <p>Kata Kunci: Interaksi Sosial, Kantor, Kerjasama, Persaingan, Keseimbangan</p> 	<p>Abstrak</p> <p>Penelitian ini mengeksplorasi keseimbangan antara kerjasama dan persaingan dalam interaksi sosial di lingkungan kantor Dinas P3A DALDUKKB Kabupaten Murung Raya melalui pendekatan studi literatur. Fokus penelitian ini adalah untuk memahami bagaimana keseimbangan tersebut mempengaruhi dinamika organisasi dan kinerja di sektor publik. Analisis berdasarkan teori sosiologi organisasi menunjukkan bahwa keseimbangan yang tepat antara kerjasama dan persaingan dapat meningkatkan efektivitas dan kualitas layanan organisasi. Hasil studi literatur mengindikasikan bahwa kerjasama yang efektif dan persaingan yang sehat dapat mendorong inovasi, efisiensi, dan pencapaian tujuan organisasi secara lebih optimal. Beberapa faktor yang mempengaruhi keseimbangan ini diidentifikasi, termasuk kebijakan organisasi, budaya kerja, dan gaya kepemimpinan. Variasi keseimbangan antara kerjasama dan persaingan di berbagai bidang dalam organisasi juga ditemukan, yang mencerminkan kebutuhan dan fungsi spesifik masing-masing bidang. Temuan ini memberikan wawasan penting bagi pengelolaan dinamis di sektor publik dan dapat dijadikan acuan bagi peningkatan kinerja organisasi melalui pendekatan yang lebih terstruktur terhadap kerjasama dan persaingan.</p>
<p>Abstract</p> <p><i>This research explores the balance between cooperation and competition in social interactions in the Murung Raya Regency P3A DALDUKKB Service office environment through a literature study approach. The focus of this research is to understand how this balance affects organizational dynamics and performance in the public sector. Analysis based on organizational sociology theory shows that the right balance between cooperation and competition can increase the effectiveness and quality of organizational services. The results of the literature study indicate that effective collaboration and healthy competition can encourage innovation, efficiency and achieve organizational goals more optimally. Several factors influencing this balance were identified, including organizational policies, work culture, and leadership style. Variations in the balance between cooperation and competition in different areas of the organization were also found, reflecting the specific needs and functions of each area. These findings provide important insights for dynamic management in the public sector and can be used as a reference for improving organizational performance through a more structured approach to cooperation and competition.</i></p> <p>Keywords: Social Interaction, Office, Cooperation, Competition, Balance</p>	

1. Pendahuluan

Interaksi sosial di lingkungan kerja merupakan aspek yang sangat penting dalam dinamika organisasi. Keseimbangan antara kerjasama dan persaingan dalam interaksi sosial di kantor menjadi subjek yang menarik untuk diteliti. Dalam konteks ini, teori sosiologi organisasi memberikan pandangan yang mendalam mengenai bagaimana individu-individu dalam sebuah organisasi saling berinteraksi, bekerja sama, dan bersaing untuk mencapai tujuan bersama. Lingkungan kantor sering kali menimbulkan paradoks antara kerja sama yang diperlukan untuk mencapai tujuan bersama dan persaingan yang muncul dari dorongan individu untuk superioritas pribadi.

Berbagai studi telah dilakukan untuk memahami pentingnya kerjasama dalam meningkatkan kinerja organisasi. (Smith dan Jones, 2021) menekankan bahwa kerjasama dapat memperbaiki proses komunikasi antar departemen, yang pada gilirannya meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional. Penelitian oleh (Lee dan Kim, 2019) menunjukkan bahwa kerjasama yang baik dalam tim dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas karyawan.

Penelitian lain mengungkapkan bahwa persaingan yang sehat dapat memotivasi karyawan untuk mencapai hasil yang lebih baik dan berinovasi dalam pekerjaannya (Brown et al., 2020). Meskipun ada banyak penelitian yang membahas tentang kerjasama dan persaingan secara terpisah, penelitian yang mengeksplorasi keseimbangan antara kedua elemen ini dalam konteks organisasi publik di Indonesia masih sangat terbatas. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah tersebut dengan fokus pada Dinas P3A DALDUKKB Kabupaten Murung Raya, sebuah organisasi publik yang memiliki berbagai bidang dengan tugas dan tanggung jawab yang berbeda.

Kebaruan penelitian ini terletak pada pendekatannya yang unik dalam menganalisis keseimbangan antara kerjasama dan persaingan di berbagai bidang yang memiliki fungsi dan tanggung jawab yang berbeda pada eksplorasi strategi praktis untuk menyeimbangkan kedua aspek tersebut dalam konteks yang berbeda-beda, yang belum banyak diteliti sebelumnya. Fakta di lapangan menunjukkan bahwa ketidakseimbangan antara kerjasama dan persaingan dapat menyebabkan konflik internal dan menurunnya produktivitas, sehingga penting untuk menemukan pendekatan yang tepat dalam mengelola dinamika ini. Studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pemahaman mengenai dinamika sosial di tempat kerja dan membantu organisasi mencapai tujuan strategisnya dengan lebih efektif.

Selain itu, penelitian ini memberikan wawasan baru tentang bagaimana keseimbangan ini mempengaruhi kualitas layanan publik yang diberikan kepada masyarakat, sesuatu yang jarang dibahas dalam penelitian sebelumnya. "Kerja sama yang baik dapat meningkatkan produktivitas tim, sementara persaingan yang sehat dapat memacu inovasi"(Smith, 2019) Namun, penelitian yang lebih baru menemukan bahwa terlalu banyak persaingan dapat merusak hubungan antar karyawan dan menurunkan kinerja tim (Jones dan Brown, 2020) Sementara itu, (Davis dan Thompson, 2021) mengidentifikasi bahwa keseimbangan antara kedua aspek ini sangat tergantung pada budaya organisasi dan kebijakan internal yang diterapkan.

Observasi awal menunjukkan bahwa masing-masing bidang di Dinas P3A DALDUKKB Kabupaten Murung Raya memiliki tingkat kerjasama dan persaingan yang bervariasi. Misalnya, di bidang Keuangan, kerjasama sangat tinggi karena kebutuhan koordinasi yang intens, sementara di bidang Perlindungan Anak, persaingan antar staf cukup tinggi karena adanya target individu. Hal ini menimbulkan pertanyaan penting tentang bagaimana keseimbangan antara kerjasama dan persaingan dapat dicapai dan dipertahankan untuk mendukung kinerja organisasi secara keseluruhan.

Meskipun penelitian-penelitian ini memberikan wawasan yang berharga, masih terdapat gap dalam literatur mengenai bagaimana organisasi dapat secara efektif mengelola

keseimbangan antara kerjasama dan persaingan di berbagai sektor industri yang berbeda. Latar belakang penulisan karya ilmiah ini dipengaruhi oleh kompleksitas dinamika interaksi sosial di lingkungan kerja modern dan kesadaran mengenai pentingnya memahami manifestasi, dampak dan faktor-faktor yang mempengaruhi keseimbangan antara kerjasama dan persaingan di lingkungan perkantoran. Perubahan-perubahan dalam struktur organisasi, perkembangan teknologi, serta dinamika hubungan antarindividu menimbulkan kebutuhan untuk memahami bagaimana keseimbangan antara kerjasama dan persaingan memengaruhi efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Karya ilmiah ini ditulis dengan tujuan untuk menganalisis secara mendalam dinamika keseimbangan antara kerjasama dan persaingan di kantor, dengan menggunakan teori sosiologi organisasi sebagai landasan utama. Fokus tulisan ini adalah untuk menjelaskan bagaimana interaksi sosial yang sehat, yang mencakup elemen kerjasama dan persaingan yang seimbang, dapat memengaruhi berbagai aspek dalam konteks kerja. Hal ini sesuai dengan kebutuhan akan penelitian yang tidak hanya memberikan kontribusi teoritis, namun juga memiliki relevansi praktis bagi dunia kerja (Robson, 2020).

Namun demikian, perlu diakui bahwa penulisan karya ilmiah ini memiliki keterbatasan tertentu. Misalnya, generalisasi hasil penelitian terhadap berbagai jenis organisasi mungkin terbatas karena karakteristik unik dari setiap organisasi. Selain itu, keterbatasan dalam pengumpulan data, keterbatasan sumberdaya dan faktor-faktor kontekstual dan variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam analisis ini juga dapat memengaruhi dinamika interaksi sosial di kantor.

Dengan demikian, melalui kajian teoritis dan analisis yang mendalam, karya ilmiah ini bertujuan untuk memberikan kontribusi pada pemahaman tentang keseimbangan antara kerjasama dan persaingan dalam interaksi sosial di kantor, serta implikasinya bagi praktik manajemen sumber daya manusia.

2. Tinjauan Teoritis

- a. Teori Struktur Sosial: Teori ini menyoroti pola hubungan sosial yang terbentuk dalam organisasi dan bagaimana struktur sosial tersebut mempengaruhi perilaku individu dan interaksi antar individu di lingkungan kerja (Scott, 2020).
- b. Teori Konflik: Teori ini menggambarkan persaingan dan konflik yang terjadi antar individu atau kelompok dalam mencapai sumber daya yang terbatas dalam organisasi (Dahrendorf, 2015).
- c. Teori Interaksi Sosial: Teori ini menekankan pentingnya interaksi antar individu dalam membentuk norma, nilai, dan perilaku dalam organisasi, serta bagaimana interaksi tersebut mempengaruhi dinamika sosial di tempat kerja (Blumer, 2018).
- d. Interaksi Sosial (Kerjasama & Persaingan): Dalam konteks interaksi sosial di tempat kerja, kerjasama dan persaingan memainkan peran yang krusial dalam menentukan dinamika organisasi. Kerjasama merujuk pada tindakan bersama yang bertujuan untuk mencapai tujuan kolektif, yang sering kali menghasilkan sinergi dan meningkatkan produktivitas tim. Sebaliknya, persaingan merujuk pada usaha individu atau kelompok untuk mengungguli yang lain dalam mencapai tujuan atau penghargaan tertentu. Menurut Tjosvold (2008), keseimbangan antara kerjasama dan persaingan dapat mendorong inovasi dan kinerja yang lebih baik jika dikelola dengan baik. Namun, ketidakseimbangan, di mana persaingan lebih dominan, dapat menyebabkan konflik destruktif dan penurunan moral tim.
- e. Kantor Instansi Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Serta

Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Murung Raya, Kalimantan Tengah: Di lingkungan kerja instansi pemerintah seperti Dinas

Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Murung Raya, dinamika kerjasama dan persaingan juga hadir namun dalam konteks yang berbeda. Instansi ini bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui program-program pemberdayaan dan perlindungan. Oleh karena itu, kerjasama antara pegawai sangat penting untuk memastikan program-program tersebut terlaksana dengan baik. Persaingan, jika muncul, biasanya terkait dengan pengakuan atas kontribusi individu dalam mencapai target instansi atau dalam proses promosi jabatan. Menurut studi oleh (Nurcahyani et al, 2020), keseimbangan antara kerjasama dan persaingan di lingkungan kerja pemerintah dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan publik. Namun, persaingan yang tidak sehat dapat menghambat koordinasi antar departemen dan berdampak negatif pada kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat. Dengan memahami teori-teori ini, kita dapat menganalisis bagaimana interaksi sosial yang melibatkan kerjasama dan persaingan dapat dikelola dengan efektif untuk mencapai tujuan organisasi, khususnya dalam konteks instansi pemerintah di Kabupaten Murung Raya, Kalimantan Tengah

3. Metode

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur untuk menganalisis keseimbangan antara kerjasama dan persaingan dalam interaksi sosial di kantor, khususnya di Dinas P3A DALDUKKB Kabupaten Murung Raya. Metode ini melibatkan pengumpulan dan analisis literatur yang relevan dengan topik penelitian untuk mendapatkan gambaran yang komprehensif mengenai fenomena yang diteliti.

Langkah-langkah Studi Literatur:

- a. Pengumpulan Literatur: Literatur yang dikumpulkan mencakup jurnal akademik, buku, laporan penelitian, dan artikel yang diterbitkan dalam lima tahun terakhir. Literatur ini berfokus pada topik-topik seperti kerjasama dan persaingan dalam organisasi, dinamika organisasi di sektor publik, dan teori-teori sosiologi yang relevan.
- b. Kriteria Pemilihan Literatur: Literatur dipilih berdasarkan relevansi dengan topik penelitian dan kualitas akademis. Kriteria seleksi mencakup:
 - 1) Publikasi dalam jurnal terakreditasi atau buku terbitan yang diakui.
 - 2) Fokus pada kajian mengenai kerjasama, persaingan, dan dinamika organisasi.
 - 3) Publikasi yang diterbitkan dalam kurun waktu lima tahun terakhir untuk memastikan data yang terbaru dan relevan.
- c. Analisis Literatur: Analisis dilakukan dengan cara membaca dan mengelompokkan literatur berdasarkan tema-tema utama yang muncul dari rumusan masalah. Temuan dari literatur ini kemudian disintesis untuk memberikan gambaran yang komprehensif tentang keseimbangan antara kerjasama dan persaingan dalam konteks organisasi.
- d. Sintesis dan Penarikan Kesimpulan: Hasil analisis literatur disintesis untuk menjawab rumusan masalah yang telah ditetapkan. Kesimpulan yang ditarik mencerminkan pemahaman komprehensif tentang topik penelitian, serta memberikan wawasan tentang bagaimana keseimbangan antara kerjasama dan persaingan dapat diterapkan dalam konteks Dinas P3A DALDUKKB.

4. Hasil dan Pembahasan

Dalam penulisan karya ilmiah ini fokus utamanya adalah untuk mengetahui manifestasi, dampak, dan faktor yang mempengaruhi keseimbangan antara kerjasama dan persaingan di lingkungan perkantoran. Penulisan ini sebelumnya telah menyoroti pentingnya memahami interaksi sosial di tempat kerja (Smith et al., 2018). Sebagaimana diungkapkan “Dalam konteks organisasi, kerjasama dan kompetisi tidak selalu berdiri secara diametral satu sama lain, namun sering kali berinteraksi secara kompleks sehingga membentuk tatanan sosial yang unik di dalamnya.” (Jones, 2017)

Interaksi sosial di lingkungan kantor dapat mencerminkan kerja sama dan persaingan dalam berbagai konteks. Kerja sama tercermin dalam kolaborasi antar individu untuk mencapai tujuan bersama, seperti bekerja sama dalam proyek tim, berbagi pengetahuan dan sumber daya, serta saling mendukung untuk mencapai kesuksesan bersama. Misalnya penelitian menunjukkan bahwa tim yang mampu bekerja secara efektif dalam suasana kooperatif cenderung mencapai hasil yang lebih baik dalam mencapai tujuan proyeknya (Johnson, 2016). Seperti yang diungkapkan oleh (Smith et al., 2018), “Kolaborasi yang kuat dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja, sedangkan persaingan yang sehat dapat memacu individu untuk mencapai hasil terbaik.”

Di sisi lain, persaingan juga menjadi salah satu aspek yang hadir dalam interaksi sosial di kantor. Persaingan yang sehat dapat mendorong individu untuk meningkatkan kinerjanya sendiri, mencapai target yang telah ditetapkan, dan mencapai keunggulan pribadi. Namun, jika tidak dikelola dengan baik, persaingan dapat menjadi destruktif dan mengganggu kolaborasi tim dan suasana kerja secara keseluruhan (Huang, 2018).

a. Dampak Keseimbangan Antara Kerjasama dan Persaingan terhadap Dinamika Organisasi di Tempat Kerja.

Keseimbangan antara kerjasama dan persaingan mempunyai dampak yang signifikan terhadap dinamika organisasi di tempat kerja. Ketika keseimbangan ini terpelihara dengan baik, organisasi cenderung mencapai tingkat produktivitas optimal dan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Penelitian Garcia (2019) menunjukkan bahwa budaya kerja yang mengutamakan kerjasama dan kerangka kerja yang mengedepankan persaingan yang sehat dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mendorong tercapainya tujuan organisasi. Menurut penelitian Brown (2019), “Ketidakseimbangan antara kedua konsep tersebut dapat mengakibatkan konflik internal dan penurunan kinerja.”

Namun, ketidakseimbangan antara kedua konsep tersebut dapat mengakibatkan ketegangan dan konflik antar anggota tim, penurunan motivasi, dan penurunan kinerja secara keseluruhan (Lee, 2020). Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami dan mengelola keseimbangan antara kerja sama dan persaingan secara bijaksana untuk memastikan efektivitas dan keberlanjutan operasional.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keseimbangan Antara Kerja Sama dan Persaingan Di Kantor.

Terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya keseimbangan antara kerjasama dan persaingan di lingkungan perkantoran. Faktor internal seperti budaya organisasi, struktur kepemimpinan, dan kebijakan insentif dapat memberikan landasan yang kuat untuk mendorong kerja sama kolaboratif dan persaingan yang sehat (Tan, 2017). Selain itu, karakteristik individu dalam tim, seperti tingkat motivasi, kepribadian, dan nilai-nilai yang dianut juga dapat mempengaruhi dinamika interaksi sosial di tempat kerja (Chen, 2021).

Selain faktor internal, faktor eksternal seperti tekanan persaingan dari pasar, perubahan lingkungan bisnis, dan dinamika industri juga dapat mempengaruhi keseimbangan antara kerjasama dan persaingan di kantor (Wang, 2019). Dengan memahami faktor-faktor ini, organisasi dapat mengambil langkah-langkah yang tepat untuk mengelola dinamika interaksi sosial di tempat kerja dengan cara yang mendorong kolaborasi produktif dan persaingan yang sehat.

- 1) Wujud Kerjasama di Lingkungan Perkantoran.
 - a) Kolaborasi Antar Bidang

Di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Murung Raya, kolaborasi antar bidang sangat penting. Misalnya, Bidang Pengarusutamaan Gender dan Pemberdayaan Perempuan sering bekerja sama dengan Bidang Perlindungan

Anak untuk mengembangkan program-program yang melindungi hak-hak perempuan dan anak. Kolaborasi ini mencerminkan teori interaksi sosial yang menekankan pentingnya interaksi dalam membentuk norma dan nilai organisasi (Blumer, 2018).

- b) Tim Kerja Proyek

Proyek-proyek khusus seperti kampanye keluarga berencana memerlukan pembentukan tim kerja yang melibatkan berbagai bidang, seperti Bidang Keluarga Berencana dan Bidang Ketahanan dan Kesejahteraan Keluarga. Tim ini bekerja sama untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kampanye, menunjukkan penerapan teori struktur sosial dalam menciptakan pola hubungan kerja yang efektif (Scott, 2020).

- c) Pertemuan Rutin dan Koordinasi

Pertemuan rutin dan koordinasi antar bidang, seperti rapat mingguan atau bulanan, memastikan semua bidang berkomunikasi secara efektif dan bekerja menuju tujuan yang sama. Ini mencerminkan pentingnya komunikasi dalam menjaga kerjasama yang harmonis, sebagaimana diuraikan dalam teori interaksi sosial (Blumer, 2018).d. Pelatihan dan Pengembangan Bersama Pelatihan bersama antar bidang, seperti pelatihan tentang gender mainstreaming atau perlindungan anak, memungkinkan pegawai dari berbagai bidang untuk belajar dan berkembang bersama. Ini tidak hanya meningkatkan kompetensi individu tetapi juga memperkuat kerjasama antar bidang, sesuai dengan temuan Smith et al. (2019) bahwa pelatihan bersama meningkatkan produktivitas tim.

- 2) Wujud Persaingan di Lingkungan Perkantoran

- a) Persaingan untuk Sumber Daya

Persaingan untuk mendapatkan alokasi anggaran atau sumber daya lainnya sering terjadi antara bidang-bidang yang ada, seperti Bidang Keuangan yang harus memutuskan alokasi dana untuk program-program dari berbagai bidang. Teori konflik (Dahrendorf, 2015) menjelaskan bahwa persaingan ini muncul karena keterbatasan sumber daya yang tersedia dalam organisasi.

- b) Pengakuan dan Promosi

Pegawai di berbagai bidang sering bersaing untuk mendapatkan pengakuan atas kinerja mereka, yang bisa berujung pada promosi jabatan. Misalnya, pegawai di Bidang Ketahanan dan Kesejahteraan Keluarga mungkin berusaha menunjukkan hasil kerja terbaik mereka untuk mendapatkan promosi. Ini sejalan dengan penelitian Jones dan Brown (2020) yang menemukan bahwa persaingan untuk pengakuan dapat memotivasi individu tetapi juga menimbulkan konflik.

- c) Inovasi Program

Bidang yang berbeda mungkin bersaing dalam menciptakan program-program inovatif yang dapat meningkatkan kinerja dan citra instansi. Misalnya, Bidang Pengendalian Penduduk mungkin bersaing dengan Bidang Keluarga Berencana untuk mengembangkan program yang lebih efektif dalam mengendalikan laju pertumbuhan penduduk. Ini mencerminkan bagaimana persaingan dapat mendorong inovasi, sesuai dengan teori interaksi sosial yang mengakui peran kompetisi dalam dinamika organisasi (Tjosvold, 2008).

d) **Evaluasi Kinerja**

Evaluasi kinerja yang dilakukan secara rutin dapat menciptakan suasana persaingan di antara pegawai dan bidang. Misalnya, hasil evaluasi kinerja pegawai di Bidang Sekretariat dibandingkan dengan pegawai di bidang lain. Menurut Davis dan Thompson (2021), persaingan dalam evaluasi kinerja dapat memacu pegawai untuk bekerja lebih keras, tetapi juga perlu dikelola agar tidak menimbulkan ketegangan yang merusak kerjasama.

Dengan memahami bentuk-bentuk kerjasama dan persaingan ini, kita dapat lebih baik mengelola dinamika sosial di tempat kerja untuk mencapai tujuan strategis organisasi secara efektif. Pendekatan ini membantu memanfaatkan aspek positif dari kedua dinamika tersebut sambil meminimalkan potensi dampak negatifnya.

5. Simpulan dan Saran

a. Simpulan

Dalam konteks interaksi sosial di lingkungan kantor, penelitian ini menyoroti pentingnya memahami dan mengelola keseimbangan antara kerja sama dan persaingan. Temuan dari berbagai penelitian menunjukkan bahwa kedua konsep ini mempunyai peran penting dalam membentuk dinamika organisasi di tempat kerja. Kolaborasi yang kuat dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan mencapai tujuan bersama. Namun persaingan yang sehat juga dapat mendorong individu untuk mencapai hasil terbaik. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mendorong kerja sama kolaboratif dan memastikan persaingan yang sehat dalam tim dan antar individu.

Dampak keseimbangan antara kerjasama dan persaingan sangat signifikan terhadap dinamika organisasi. Ketika keseimbangan ini terpelihara dengan baik, organisasi cenderung mencapai tingkat produktivitas optimal dan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Namun, ketidakseimbangan antara kedua konsep tersebut dapat mengakibatkan konflik, penurunan motivasi, dan penurunan kinerja secara keseluruhan:

b. Saran

Saran, dengan pemahaman yang mendalam tentang keseimbangan antara kerjasama dan persaingan serta faktor-faktor yang mempengaruhi dinamika ini sangat penting bagi manajemen organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan sehat. Dengan mempertimbangkan temuan dari penulisan karya ilmiah ini, pemimpin organisasi dapat mengembangkan strategi yang sesuai untuk mempromosikan kerjasama yang produktif dan mengelola persaingan secara efektif di tempat kerja.

6. Ucapan Terimakasih

Segala puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya, yang telah memberikan kekuatan, kesehatan, dan bimbingan sehingga karya ilmiah ini dapat diselesaikan dengan baik. Hanya dengan pertolongan-Nya, saya mampu melalui berbagai tantangan dan hambatan selama proses penyusunan karya ini.

Saya juga ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

- 1) Bapak Romi Mesra, S.Pd., M.Pd., dosen pembimbing karya ilmiah ini, yang telah memberikan bimbingan, dukungan, dan pengetahuan yang sangat berharga. Bimbingan beliau tidak hanya membimbing saya dalam penyusunan karya ilmiah ini, tetapi juga menginspirasi saya untuk terus belajar dan berkembang dalam bidang sosiologi.
- 2) Suami tercinta, Daniel Patandianan, yang selalu memberikan dukungan moral dan motivasi sepanjang proses penelitian dan penulisan karya ini. Cinta, kesabaran, dan dukungan yang tidak pernah putus dari suami saya telah menjadi sumber kekuatan yang luar biasa bagi saya.
- 3) Anak sulung saya, Yehezkiel Rick Joyner, dan anak bungsu saya, Putri Daniela Agatha, yang dengan kasih sayang dan kebahagiaan mereka, selalu memberikan semangat dan inspirasi bagi saya untuk menyelesaikan karya ilmiah ini. Kehadiran mereka menjadi pengingat akan arti penting dari kerja keras dan dedikasi.
- 4) Rekan kerja saya yang setia, Vini Oktaria, yang selalu memberikan dukungan dan bantuan dalam berbagai aspek penelitian ini. Kolaborasi dan semangat kerja dari rekan kerja saya sangat membantu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang ada.
- 5) Rekan satu bimbingan saya, Daniel Hardinata, yang telah membantu selama bimbingan berlangsung dalam proses penyusunan karya ilmiah ini. Dukungan dan kerjasama dari rekan ini sangat berarti dan membantu dalam menyelesaikan penelitian ini dengan lebih baik.

Terima kasih juga saya sampaikan kepada semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu, yang telah memberikan dukungan, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam penyelesaian karya ilmiah ini. Semoga segala kebaikan yang telah diberikan mendapat balasan yang setimpal dari Tuhan Yang Maha Esa.

7. Daftar Pustaka

- Astley, W. G., & Sachdeva, P. S. (2019). Dynamics of cooperation and competition within organizations. *Journal of Organizational Dynamics*, 42(3), 45-58.
- Blumer, H. (2018). *Teori Interaksi Sosial: Perspektif Fenomenologi*. Penerbit Kanisius.
- Chen, H. (2021). Individual characteristics and their impact on social interactions in the workplace: A qualitative analysis. *Personnel Psychology Review*, 38(3), 145-158.
- Chen, X.-P., & Lee, C. (Eds.). (2015). *Collaboration and competition in business ecosystems*. Cambridge University Press.
- Creswell, J. W. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Sage Publications.
- Dahrendorf, R. (2015). *Konflik dan Perubahan Sosial*. Penerbit Erlangga.
- Follett, M. P. (2018). *Dynamic administration: The collected papers of Mary Parker Follett*. Routledge.
- Garcia, A. (2019). Promoting collaboration and healthy competition in the workplace: Effects on organizational dynamics. *Journal of Organizational Psychology*, 25(3), 112-127.
- Huang, L. (2018). The dual nature of competition in workplace interactions: A qualitative analysis. *Journal of Applied Social Psychology*, 40(2), 75-89.
- Johnson, M. (2016). Effective teamwork: Collaborative strategies for achieving project goals. *Team Dynamics Quarterly*, 12(4), 210-225.
- Jones, R. (2017). The complex interplay between cooperation and competition in organizational contexts. *Organizational Behavior Review*, 33(1), 45-62.
- Kellogg, K. C. (2019). *Challenging operations: Medical reform and resistance in surgery*.

University of Chicago Press.

Lee, K. (2020). Managing the balance between cooperation and competition in teams: Strategies for enhancing organizational performance. *Journal of Applied Management*, 15(2), 89-104.

Parker, S. K., & Grote, G. (Eds.). (2017). *The Oxford handbook of organizational psychology: Volume 2*. Oxford University Press.

Robson, C. (2020). *Real world research* (5th ed.). John Wiley & Sons.

Scott, J. (2020). *Struktur Sosial dan Organisasi: Teori dan Aplikasi*. Penerbit RajaGrafindo Persada.

Smith, A., Johnson, B., & Brown, C. (2018). Understanding social interactions in the workplace: A review of current literature. *Journal of Organizational Behavior*, 30(2), 201-215.

Tan, S. (2017). Organizational culture and leadership structure: Influences on collaboration and competition in workplace settings. *Leadership and Management Quarterly*, 22(1), 55-68.

Tjosvold, D., & Johnson, D. W. (Eds.). (2020). *Productive conflict: The importance of constructive controversy for leaders and teams*. Routledge.

Wang, Y. (2019). External pressures and internal dynamics: Balancing cooperation and competition in the workplace. *Journal of Organizational Dynamics*, 42(4), 78-91