



Peran Budaya Organisasi Dalam Membangun Kolaborasi dan Inovasi Ditempat Kerja

Fania Rahma Yunanda^{1*}, Wildan Ansori Hasibuan², Pangesti Harmiza Putri³, Syahfitri Syahfitri⁴

¹⁻⁴Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia

faniarahmayunanda@gmail.com^{1*}, wildan.ansori@uinsu.ac.id², pangestiharmiza123@gmail.com³, syhfr03@gmail.com⁴

Alamat: Jl. William Iskandar Ps. V, Medan Estate, Kec. Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara

Korespondensi penulis: : faniarahmayunanda@gmail.com*

Abstract. *This study aims to examine the relationship between organizational culture, collaboration, and innovation in improving organizational performance. Through a qualitative approach with a case study method, this study explores how the formed organizational culture affects interactions between employees, the implementation of collaboration, and the creation of innovation. Data were collected through in-depth interviews, observations, and documentation analysis at PT Citra Kesawan Selaras. The results of the study indicate that an organizational culture that supports effective collaboration can facilitate the creation of innovation, which in turn contributes to increased employee productivity and performance. This study provides important insights for companies in creating a productive and innovative work environment through proper management of organizational culture.*

Keywords: *Organizational Culture, Collaboration, Innovation, Organizational Performance, Productivity*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara budaya organisasi, kolaborasi, dan inovasi dalam meningkatkan kinerja organisasi. Melalui pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus, penelitian ini menggali bagaimana budaya organisasi yang terbentuk mempengaruhi interaksi antar karyawan, penerapan kolaborasi, dan terciptanya inovasi. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan analisis dokumentasi di PT Citra Kesawan Selaras. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang mendukung kolaborasi yang efektif dapat memfasilitasi terciptanya inovasi, yang pada gilirannya berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan wawasan penting bagi perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan inovatif melalui pengelolaan budaya organisasi yang tepat.

Kata Kunci Budaya Organisasi, Kolaborasi, Inovasi, Kinerja Organisasi, Produktivitas

1. LATAR BELAKANG

Fokus utama dari studi ini adalah pada tiga aspek terpenting dari setiap organisasi: inovasi, kerja sama tim, dan budaya organisasi. Elemen-elemen ini sangat penting untuk meningkatkan operasi harian dan produktivitas di setiap bisnis. Dalam lingkungan kerja yang semakin kompetitif dan dinamis, organisasi harus memiliki tim yang kuat yang bekerja sama untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Budaya organisasi memberlakukan aturan, regulasi, dan tanggung jawab yang memengaruhi produktivitas dan efisiensi di tempat kerja. Selain itu, kerja sama tim di tempat kerja merupakan komponen penting dalam memaksimalkan potensi energi harian setiap orang. Dalam dunia yang semakin

saling terhubung dan multidisiplin, kolaborasi yang efektif memungkinkan pertukaran ide dan pengetahuan yang dapat menghasilkan solusi yang inovatif dan efisien.

Kolaborasi yang efektif memerlukan komunikasi yang jelas, saling pengertian, dan kerja sama tim yang baik di antara semua peserta. Tidak dapat dipungkiri bahwa inovasi sangat penting untuk bertahan dan berkembang dalam lingkungan yang kompetitif. Inovasi tidak terbatas pada teknologi baru; inovasi juga mencakup perbaikan dalam proses kerja, model bisnis, dan manajemen sumber daya manusia. Proses inovasi yang terstruktur, yang dimulai dengan identifikasi masalah dan berlanjut melalui implementasi dan evaluasi, memungkinkan organisasi untuk membuat perubahan positif yang dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi. Selain itu, motivasi karyawan merupakan faktor penting dalam menentukan gaya kerja seseorang. Tanpa motivasi yang kuat, karyawan mungkin tidak mencapai potensi penuh mereka, yang akan berdampak negatif pada produktivitas dan kualitas kerja mereka.

Oleh karena itu, penting bagi bisnis untuk lebih memerhatikan faktor-faktor pendorong yang berpotensi meningkatkan motivasi karyawan, kontribusi karyawan, dan pengembangan lingkungan kerja yang profesional. Secara khusus, ketiga elemen ini—budaya organisasi, kerja sama tim, dan inovasi—sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efisien. Organisasi yang dapat berintegritas dan mencapai tujuan mereka secara efektif akan memiliki keunggulan kompetitif dan mampu beradaptasi dengan perubahan di lingkungan internal dan eksternal mereka.

2. KAJIAN TEORITAS

Studi ini menyoroti tiga konsep utama organisasi: inovasi, kolaborasi, dan budaya organisasi. Aktivitas dan pola pikir partisipan dipengaruhi oleh nilai, norma, dan kebiasaan organisasi. Menurut Schein (2010), artefak, nilai yang diterima bersama, dan dasar asumsi adalah tiga tingkatan yang mendukung kehidupan. Hari yang kuat berpotensi meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan produktivitas organisasi. Bekerja bersama sebagai tim atau sebagai individu untuk mencapai tujuan bersama dikenal sebagai kolaborasi. Menurut Gray (1989), kolaborasi adalah proses kerja tim untuk menemukan solusi atas masalah.

Kolaborasi yang efektif memerlukan komunikasi yang jelas, negosiasi yang konsisten, dan dedikasi yang berorientasi pada tujuan. Inovasi merupakan proses penelitian yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan hasil. Menurut Kholifah (2021), inovasi dapat berupa teknologi baru atau tren jangka panjang. Organisasi yang merangkul inovasi akan lebih kompetitif dan lebih mudah beradaptasi. Ini merupakan prinsip ketiga, dan sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, kreatif, dan efisien.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Pendekatan kualitatif dikemukakan karena tujuan penelitian ini adalah untuk memahami berbagai faktor yang memengaruhi bisnis, kolaborasi, dan inovasi dalam suatu organisasi tertentu dengan menganalisis fenomena yang ada secara metodis. Data untuk penelitian ini dikumpulkan melalui survei terhadap karyawan dan manajer di perusahaan yang menjadi subjek penelitian. Wawancara ini dimaksudkan untuk membantu mereka menganalisis pikiran, perasaan, dan persepsi mereka tentang budaya organisasi, kerja sama tim di tempat kerja, dan inovasi. Selain itu, penelitian ini menggunakan observasi di tempat kerja untuk memahami bagaimana karyawan berinteraksi dengan organisasi dan menjalankan bisnis.

Dokumen-dokumen seperti sejarah perusahaan dan kebijakan internal juga dianalisis untuk memberikan informasi yang lebih tepat tentang struktur dan nilai-nilai organisasi. Data yang diperoleh kemudian akan dianalisis menggunakan pendekatan analisis tematik, di mana data primer yang terkait dengan budaya organisasi, kolaborasi, dan inovasi akan diidentifikasi, diperiksa, dan dianalisis. Dengan pendekatan ini, diharapkan penelitian akan memberikan informasi yang lebih akurat tentang bagaimana konsep tersebut diterapkan dalam organisasi dan bagaimana hal itu memengaruhi produktivitas dan etika kerja karyawan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan konsep yang sangat luas yang dapat dijelaskan dengan sejumlah definisi yang sangat berbeda yang dapat ditemukan dalam kepustakaan. Hal ini disebabkan oleh beberapa pandangan, pendekatan, dan minat penting dari berbagai komunitas akademis dan praktis. Selain itu, karena antropologi, masih sulit untuk menghasilkan satu definisi tunggal yang dapat digunakan oleh para peserta di bidang ini (Koentjaraningrat, 1985).

Menurut analisis kritis kepustakaan, pengertian budaya yang didasarkan pada data empiris dalam pengaturan organisasi agak mengkhawatirkan, dan jika ada ternyata, hal itu tidak sepenuhnya dipahami. Istilah-istilah yang sering digunakan juga agak berbeda dalam hal asumsi dan makna. Secara umum, tujuan akademis dan praktik adalah untuk menyoroti pentingnya pengembangan bisnis di dalam organisasi bisnis; namun, hingga saat ini, masih banyak pertanyaan yang belum terjawab:

1. Apa budaya dalam konteks organisasi?
2. Apakah ada konsep antropologis tertentu yang digunakan dalam organisasi bisnis?
3. Apa tujuan dari unsur-unsur ini?

4. Apa dimensi objek?
5. Bagaimana kita dapat memahaminya dan bagaimana kita dapat melupakannya?
(Schermerhorn, 1996).

Menurut Schermerhorn (1996) terdapat lima kelompok pendekatan, pandangan atau mazhab dalam mempelajari budaya, antara lain:

- Pendekatan evolusi.
- Pendekatan partikularisme.
- Pendekatan fungsionalisme.
- Pendekatan materialisme kultur; dan
- Pendekatan idealisme kultur.

Yang terakhir, yaitu pendekatan idealisme kultur, terdiri atas empat aliran:

1. Antropologi psikologikal
2. Etnografi,
3. Strukturalisme
4. Antropologi simbolik.

Semua ini berdampak pada manajemen dan kinerja organisasi dan menyajikan tiga perspektif atau pandangan tentang budaya organisasi, yaitu sebagai berikut:

1. Pandangan konfigurasionalis, yang juga dikenal sebagai pandangan pola, yang kemudian disebut sebagai pandangan holistik.
2. Pandangan yang berorientasi pada manifestasi, seperti fungsionalisme, dengan demikian disebut sebagai pandangan variabel atau perilaku.
3. Pandangan idealis, yang sering dikenal sebagai simbolisme, terkadang disebut sebagai pandangan kognitif. (Dr. R. Agoes Kamaroellah, 2014).

Kolaborasi di Tempat Kerja

Berkolaborasi di tempat kerja adalah proses yang mendorong partisipasi aktif dari individu atau anggota tim yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Melalui kolaborasi, ide, pengetahuan, keterampilan, dan pelajaran hidup dikomunikasikan dengan cara yang mudah dipahami dan efektif. Bekerja bersama sering kali meningkatkan produktivitas departemen atau bahkan bisnis dengan memungkinkan individu dari berbagai latar belakang untuk berkolaborasi guna mencapai hasil yang lebih baik (HR).

Kolaborasi adalah istilah umum yang digunakan untuk menggambarkan hubungan kerja sama yang dilakukan oleh lebih dari satu organisasi. Definisi kolaborasi sering dijelaskan

oleh berbagai ahli berdasarkan pandangan yang berbeda. Definisi ini didasarkan pada prinsip yang sama, yaitu tanggung jawab, pembagian tugas, kerja sama, kerja tim, dan kerja sama. Secara umum, kolaborasi adalah asosiasi organisasi yang secara aktif berpartisipasi dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan, bertukar informasi, berbagi sumber daya sehari-hari, berbagi manfaat, dan berbagi tujuan untuk bekerja sama memecahkan berbagai masalah.

Berdasarkan kamus Heritage Amerika (2002) kolaborasi adalah bekerja sama khususnya dalam upaya menggabungkan pemikiran. Hal tersebut berdasarkan apa yang dijelaskan oleh Gray (1989) menjelaskan bahwa kolaborasi adalah proses di mana organisasi yang berpartisipasi mendiskusikan berbagai aspek dari suatu masalah dan menghasilkan solusi berdasarkan perbedaan antara masalah dan ide-ide mereka sendiri tentang apa yang dapat dilakukan. Definisi kolaborasi lainnya termasuk kerja sama, kerja tim, pembagian tugas, kerja sama, dan kerja tim. Dalam konteks ini, organisasi kolaboratif memiliki tujuan bersama, saling pengertian, dan tidak ingin gagal, dan secara konsisten memberikan manfaat, kerja sama, kasih sayang, dan landasan yang didasarkan pada komunitas.

Ada beberapa manfaat bekerja sama di tempat kerja. Pertama dan terutama, kolaborasi dapat meningkatkan produktivitas. Ketika individu bekerja sama, mereka dapat bekerja sama, menggunakan kekuatan mereka sendiri, dan saling mendukung dalam pekerjaan mereka. Dalam jangka waktu yang lebih lama, proses ini dapat menghasilkan hasil yang lebih baik. Selain itu, kolaborasi mendorong inovasi dan kreativitas. Sebagai hasil dari kebutuhan akan banyak sudut pandang dan pendekatan, kolaborasi memberi orang kesempatan untuk memecahkan masalah dengan cara yang baru dan tidak konvensional. Diskusi dan interaksi aktif di antara peserta dapat menginspirasi solusi yang lebih kreatif dan efektif.

Manfaat lain dari kolaborasi adalah perlunya jaringan profesional. Melibatkan diri dalam kolaborasi sering kali berarti bekerja dengan individu dari beberapa divisi atau mungkin bisnis lain. Hal ini memberi kita kesempatan untuk menciptakan produk dengan kualitas tinggi dan harga terjangkau yang mungkin berguna bagi kehidupan pribadi dan profesional. Menurut Charles Harton Cooley, kolaborasi dapat terjadi jika kedua belah pihak memahami hal berikut:

- a. Orang-orang menyatakan bahwa mereka memiliki kebutuhan yang sama dan bahwa, pada saat yang sama, mereka memiliki pengetahuan dan pemahaman yang cukup tentang diri mereka sendiri untuk meminimalkan kebutuhan tersebut melalui kerja sama.
- b. Akan ada organisasi-organisasi penting dan kepentingan-kepentingan yang sering digunakan, yang merupakan fakta penting dalam kolaborasi yang sukses (Abdulsyani, 2007).

Kolaborasi merupakan salah satu bentuk inovasi yang dilakukan oleh beberapa individu atau organisasi untuk melaksanakan tugas-tugas yang diperlukan. Melalui inovasi, diharapkan individu atau organisasi dapat mencapai tujuan mereka secara efektif. Oleh karena itu, inovasi dalam kolaborasi harus memiliki tujuan yang positif. Tujuan umum kolaborasi adalah untuk:

1. Mengatasi suatu masalah tertentu.
2. Menjelaskan suatu konsep tertentu.
3. Menganalisis segala sesuatu sambil menanggung banyak kesulitan.

Kolaborasi menurut Emily R. Lai (2011) adalah “*mutual engagement of participants in a coordinated effort to solve a problem together.*” Meningkatkan kolaborasi dalam tim atau organisasi sangat penting untuk mencapai tujuan bersama dengan cara yang lebih efektif dan efisien. Beberapa strategi yang dapat digunakan termasuk membangun kepercayaan melalui komunikasi terbuka dan berfokus pada kontribusi individu. Dalam jangka waktu yang diberikan, hal ini dapat membantu membangun kepercayaan dan mengurangi ketegangan atau salah paham. Selain itu, penting untuk memperjelas tujuan dengan memastikan bahwa semua peserta memiliki pemahaman yang sama tentang tujuan dan bagaimana mereka berencana untuk mencapainya.

Sasaran yang jelas dan ringkas dapat membantu anggota tim dalam melaksanakan tugasnya masing-masing. Meningkatkan kinerja tim juga sangat penting. Lokakarya atau pendidikan yang menekankan komunikasi efektif, penyelesaian konflik, dan kerja sama tim dapat membantu karyawan bekerja sama dengan lebih efektif. Selain itu, kegiatan membangun tim dapat meningkatkan keterampilan interpersonal dan produktivitas kerja tim. Menggunakan alat kolaborasi digital seperti Trello, Microsoft Teams, dan Google Workspace akan memudahkan komunikasi dan memberikan informasi secara real-time. Berkat teknologi ini, karyawan dapat bekerja sama meskipun berada di tempat yang berbeda.

Selain itu, kolaborasi lintas fungsi dapat memperluas perspektif dalam mengatasi masalah dan mengembangkan ide. Meneliti beberapa departemen atau topik akan menghasilkan ide yang lebih beragam dan solusi yang lebih efektif. Menciptakan lingkungan kerja yang mendorong kolaborasi sangatlah penting, seperti halnya menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan aman bagi semua karyawan untuk berkolaborasi dan berbagi ide tanpa takut akan dampak buruk. Keterampilan yang kuat diperlukan agar kolaborasi dapat berjalan lancar.

Selain itu, penjelasan tekstual yang jelas dapat membantu orang memahami kebingungan dan tumpang tindih tugas. Menggunakan alat manajemen proyek juga dapat mempermudah penyelesaian tugas yang perlu diselesaikan. Salah satu aspek penting dari

kolaborasi adalah menyelesaikan konflik melalui Bijaksana. Konflik dapat muncul kapan saja, tetapi jika ditangani dengan baik, konflik dapat menjadi peluang untuk inovasi. Teknik mediasi atau fasilitasi dapat digunakan untuk memastikan bahwa setiap situasi ditangani dengan cara yang konstruktif.

Pada titik ini, penting untuk fokus pada pekerjaan tim secara keseluruhan daripada hanya pada pencapaian individu. Menghargai keberhasilan tim akan mendorong semua karyawan untuk bekerja sama dan bekerja sama untuk mendapatkan hasil yang lebih baik. Menawarkan fleksibilitas kepada karyawan dalam pekerjaan mereka, baik dalam hal waktu maupun metode, dapat meningkatkan kesadaran dan keinginan mereka untuk berkolaborasi secara lebih efektif.

Inovasi di Tempat Kerja

"*Inovasi*" berasal dari kata Latin "*innovation*" yang berarti "*pembaharuan*" dan "*perubahan*." Di sisi lain, jika istilah "*innovo*" digunakan, ia menyampaikan rasa terkejut atau heran. Pemikiran inovatif adalah perubahan baru yang akan memengaruhi perbaikan. Karena itu, inovasi didefinisikan sebagai pendekatan atau metode baru dari input ke output yang akan menghasilkan perubahan yang tidak selalu berhasil dalam bidang sosial atau ekonomi (Kholifah, 2021). Di tempat kerja, inovasi dapat diterapkan dalam berbagai cara yang memengaruhi produktivitas, gaya kerja, dan kesejahteraan karyawan. Berikut ini adalah beberapa jenis inovasi yang dapat diterapkan di tempat kerja:

1. Inovasi Proses Kerja

Inovasi ini berkaitan dengan perubahan atau perbaikan yang dilakukan terhadap praktik kerja atau prosedur operasional di tempat kerja. Tujuannya adalah untuk meningkatkan produktivitas, mengurangi biaya, atau meningkatkan kualitas hasil kerja.

2. Inovasi Teknologi

Inovasi ini mendorong penggunaan teknologi baru untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi di tempat kerja. Hal ini dapat menghambat penggunaan perangkat keras dan lunak baru yang dapat mempermudah pekerjaan sehari-hari.

3. Inovasi Budaya Organisasi

Inovasi organisasi menyoroti perubahan dalam kebijakan, prosedur, dan praktik yang ada di dalam bisnis untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan meningkatkan produktivitas.

4. Model Bisnis dan Organisasi yang Inovatif

Inovasi ini melibatkan perubahan pada struktur atau cara organisasi beroperasi untuk meningkatkan efisiensi dan kecepatan.

5. Inovasi dalam Branding dan Pemasaran

Dalam konteks pekerjaan, inovasi dalam pemasaran berkaitan dengan bagaimana bisnis memasarkan barang dan jasa mereka kepada publik. Ini juga termasuk inovasi dalam cara bisnis mempromosikan dan memasarkan merek mereka.

6. Manajemen SDM yang Inovatif

Inovasi ini berkaitan dengan bagaimana bisnis menangani sumber daya manusia, seperti pelatihan, rekrutmen, pengembangan karier, dan kesejahteraan karyawan.

7. Inovasi dalam Layanan Pelanggan

Inovasi ini berfokus pada cara perusahaan berinteraksi dengan dan melayani pelanggan, guna meningkatkan kepuasan dan loyalitas pelanggan. Ini dapat melibatkan perubahan dalam cara menangani keluhan atau memberikan layanan tambahan yang meningkatkan pengalaman pelanggan.

8. Inovasi Kesehatan dan Kesejahteraan Karyawan

Inovasi ini fokus pada perbaikan dalam hal kesejahteraan fisik dan mental karyawan. Hal ini sangat penting untuk menjaga produktivitas dan mengurangi stres di tempat kerja.

Inovasi di tempat kerja bukan hanya tentang produk atau teknologi baru; tetapi juga tentang menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan kesejahteraan karyawan. Inovasi tempat kerja yang baik dapat meningkatkan loyalitas dan motivasi karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan keberhasilan bisnis. Proses inovasi di tempat kerja melibatkan banyak aspek berbeda yang berhubungan langsung dengan tujuan menciptakan perubahan positif, meningkatkan efisiensi, dan mencapai tujuan bisnis. Proses ini dimulai dengan mengidentifikasi masalah atau peluang yang ada di tempat kerja. Ini mungkin merupakan hambatan dalam proses kerja, teknologi yang terus berkembang, atau kebutuhan untuk meningkatkan kepuasan karyawan dan pelanggan. Bisnis dapat mengidentifikasi area yang memerlukan inovasi dengan mengidentifikasi masalah atau peluang.

Setelah masalah atau peluang diidentifikasi, langkah selanjutnya adalah menghasilkan ide. Ini mungkin melibatkan diskusi kelompok, pendapat curah, atau penggunaan metode

kreatif lainnya untuk menghasilkan berbagai ide inovatif. Tim dapat menganalisis beberapa solusi potensial yang dapat diimplementasikan melalui berbagai teknik, seperti pemikiran desain atau pemetaan pikiran. Setelah menemukan ide, langkah selanjutnya adalah melakukan penelitian dan memilih ide-ide terbaik. Karena tidak semua ide akan diimplementasikan atau memberikan indikasi yang jelas, bisnis harus memilih ide-ide yang paling relevan yang dapat diimplementasikan menggunakan sumber daya yang tersedia. Pertimbangan seperti biaya, potensi redaman, dan waktu implementasi sangat penting pada tahap ini.

Langkah selanjutnya adalah menerapkan ide yang telah dikembangkan sebelumnya ke dalam praktik dengan mengimplementasikan rencana. Rencana ini mengidentifikasi pengetahuan teknis, kebiasaan kerja, rutinitas harian, dan karakteristik individu yang ada dalam proses inovasi. Pada titik ini, penting untuk menilai potensi rumah atau risiko potensial dan memikirkan cara untuk mengurangnya. Untuk menentukan efektivitasnya, inovasi sering kali diuji dalam skala kecil atau melalui prototipe sebelum diimplementasikan. Tujuan dari studi ini adalah untuk menentukan apakah ide yang diimplementasikan akan berfungsi seperti yang diharapkan dan untuk memungkinkan peneliti melakukan perbaikan sebelum proses dilakukan secara lebih menyeluruh.

Setelah pengujian berhasil, tahap implementasi dapat dimulai. Inovasi yang telah diimplementasikan akan diimplementasikan secara lebih menyeluruh di setiap organisasi. Pada tahap ini, pelatihan karyawan dan kepatuhan terhadap prosedur kerja mungkin diperlukan untuk memastikan bahwa inovasi berhasil diimplementasikan dan memberikan dampak positif pada perusahaan. Langkah selanjutnya adalah mengevaluasi dan menyesuaikan efisiensi inovasi. Setelah implementasi inovasi, bisnis harus menentukan apakah tujuan awal telah terpenuhi dan bagaimana perubahan yang dimaksud memengaruhi produktivitas, efisiensi, serta kepuasan karyawan dan pelanggan. Penelitian yang efisien akan membantu menentukan apakah inovasi yang dimaksud berhasil atau apakah diperlukan penelitian lebih lanjut yang lebih ekstensif.

Proses inovasi tidak berakhir dengan implementasi. Berdasarkan hasil evaluasi, perusahaan mungkin perlu melakukan perbaikan dan penyesuaian. Inovasi sering kali memerlukan pemahaman terhadap setiap situasi sehingga relevan dengan perubahan kebutuhan dan lingkungan kerja. Terakhir, penting untuk mengomunikasikan dan mensosialisasikan inovasi dengan semua anggota organisasi. Komunikasi yang efektif memastikan bahwa setiap orang memahami tujuan, manfaat, dan proses implementasi inovasi sehingga proses perubahan dapat berjalan lebih lancar dan dapat ditangani oleh karyawan.

Studi Kasus

Dalam dunia kerja global saat ini, para pelaku bisnis sangat membutuhkan karyawan yang lebih berdedikasi, kreatif, dan mampu bekerja dengan tingkat profesionalisme yang tinggi agar mampu menghadapi tantangan yang dihadapi dunia saat ini (Y. Yuliana A. A., 2020). Setiap bisnis yang dikembangkan memiliki potensi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Kualitas hidup manusia sangat dipengaruhi oleh beberapa sistem yang baik yang dimiliki oleh suatu perusahaan atau organisasi yang mampu mengakomodir dan memenuhi kebutuhan setiap individu, baik itu karyawan maupun perusahaan itu sendiri (Nugroho, 2019). Setiap bisnis pasti memiliki permasalahan, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Tantangan bisnis yang bersifat eksternal dapat dilihat dari beberapa bisnis yang berhasil memberikan pencerahan kepada para pelanggannya (Y. Yuliana L. L., 2019).

Namun, dari strategi internal dapat dilihat dari kualitas individu yang ada dalam perusahaan itu sendiri (Y. Yuliana A. A., 2020) dan juga dari anggaran perusahaan yang ada (W. lius, 2019). Selain itu, setiap karyawan harus memiliki motivasi dalam bekerja, meskipun demikian mereka juga perlu mempertimbangkan kompensasi. Motivasi merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh manajer karena akan mempengaruhi kinerja karyawan. Setiap karyawan harus memiliki motivasi jika ingin memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Ketika termotivasi, karyawan akan memiliki rasa urgensi yang kuat saat menyelesaikan tugas yang diberikan. Namun, beberapa karyawan mungkin tidak dapat melakukan tugas sesuai dengan kebutuhannya, atau mungkin tidak memenuhi standar, karena ada masalah yang tidak dapat dijelaskan dan dijadikan sebagai tema dan motivasi kerja.

Setiap kali seorang pekerja memiliki keterampilan, motivasi kerja akan memengaruhi kinerja karyawan operasional yang baik tetapi kurang memiliki motivasi untuk bekerja, hasil usaha mereka terkadang akan kurang memuaskan, dan cara paling efektif untuk mengatasi stres adalah yang terkait dengan pekerjaan (A. Arwin E. S., 2019). Untuk bisa menciptakan kinerja kerja yang produktif maka diperlukan motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan (A. Arwin Y. Y., 2021).

Dalam hal ini, seorang atasan harus mampu berkomunikasi secara efektif dengan orang lain agar terjadi keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan kewajiban karyawan sebagai salah satu faktor utama dalam peningkatan kapabilitas usaha. Salah satunya adalah motivasi dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan di tempat kerja sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan (A. Arwin E. S., 2019). Melihat adanya perbedaan tingkat pendidikan yang dapat dilihat dari sumber daya yang tersedia, maka pemberian

motivasi kepada karyawan merupakan komponen yang sangat penting bagi suatu usaha agar dapat menghasilkan pekerjaan yang baik dan produktif.

PT Citra Kesawan Selaras merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perhotelan, lebih tepatnya dikenal dengan nama Kama Hotel. Bisnis ini berlokasi di Jl. Jend Ahmad Yani No. 97–99 dan dikenal dengan nama Restoran Tip Top Kesawan Medan. Meskipun lingkungannya keras, industri perhotelan Indonesia terus berkembang. Sejak zaman India-Belanda, Indonesia telah memiliki industri perhotelan. Karena semakin banyak wisatawan Belanda dan Eropa yang pergi ke India dan Belanda, kebutuhan akan akomodasi juga akan meningkat. Sama seperti bisnis lainnya, PT Citra Kesawan Selaras juga memiliki komponen penting yang mendukung operasi bisnis dari segala sisi.

Karyawan PT Citra Kesawan Selaras, Medan, menyebutkan beberapa hal penting yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Hal ini dapat dilihat dari karyawan yang selalu hadir dalam bekerja, dan usaha mereka dalam menjelaskan tugas dan tantangan dapat dilakukan dengan penuh semangat atau antusiasme yang membantu karyawan tetap termotivasi selama jam kerja. Pengaruh motivasi dari perusahaan sangat penting untuk memotivasi karyawan karena ada timbal balik yang tepat dan faktor-faktor yang memotivasi karyawan akan membuat mereka lebih mampu. Salah satu motivator terkuat dalam manajemen berasal dari sifat dan perilaku manusia. Pentingnya motivasi berasal dari fakta bahwa itu adalah faktor yang mendukung dan mendorong pertumbuhan bisnis manusia, memastikan bahwa orang bekerja keras dan tekun untuk memberikan hasil terbaik.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Pentingnya budaya organisasi, kerja sama tim, dan inovasi di tempat kerja dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan tidak dapat dilebih-lebihkan. Budaya organisasi, yang mencerminkan nilai, norma, dan praktik organisasi tertentu, menyediakan kerangka kerja untuk praktik kerja dan interaksi interpersonal di dalam organisasi. Berbagai pendekatan untuk memahami budaya organisasi, seperti pola pandang, manifestasi, dan pemikiran idealis, menyoroti betapa pentingnya memahami dan mengembangkan budaya organisasi yang mendukung tujuan bersama. Kolaborasi di tempat kerja, yang mendorong kerja aktif antara individu atau tim untuk mencapai tujuan bersama, dapat meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan inovasi. Kolaborasi yang efektif didasarkan pada saling pengertian, komunikasi terbuka, dan kepercayaan antara peserta. Selain itu, kolaborasi lintas fungsi dan penggunaan teknologi kolaborasi digital dapat mempermudah komunikasi dan memotivasi anggota tim untuk bekerja bersama secara lebih efisien.

Inovasi di tempat kerja juga berfungsi sebagai alat untuk meningkatkan produktivitas dan operasi sehari-hari bagi perusahaan. Inovasi dapat digunakan untuk berbagai bidang, seperti proses kerja, teknologi, budaya organisasi, pemasaran, manajemen sumber daya manusia, dan layanan pelanggan. Proses inovatif mencakup identifikasi masalah, pembuatan ide, perencanaan implementasi, evaluasi, dan tindak lanjut. Inovasi yang berhasil akan meningkatkan kepuasan karyawan, menumbuhkan lingkungan kerja yang kreatif, dan mendukung pertumbuhan perusahaan. Pentingnya motivasi karyawan di perusahaan seperti PT Citra Kesawan Selaras juga harus dipertimbangkan untuk meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan. Motivasi yang efektif dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi stres terkait pekerjaan, dan menciptakan keseimbangan antara kebutuhan karyawan dan tujuan bisnis. Dengan motivasi yang efektif, bisnis dapat menciptakan lingkungan yang produktif dan meningkatkan pencapaian tujuan yang lebih menguntungkan.

DAFTAR REFRENSI

- Abdulsyani. (2007). *Sosiologi skematika, teori, dan terapan*. Bumi Aksara.
- Arwin, A. E. S. (2019). Analisis stres kerja pada PT. Gunung Permata Valasindo Medan. *Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS)*, 1(1).
- Arwin, A. Y. Y. (2021). Dampak kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada PT. Teguh Jaya Mandiri). *BISMA Cendekia*, 1(2).
- Barbara, G. D. (1989). *Collaborating: Finding common ground for multiparty problems*. Jossey-Bass.
- Dictionary, A. H. (2002). *Kolaboratif definition* (4th ed.).
- HR, P. (n.d.). *Kolaborasi dalam dunia kerja: Pemahaman, manfaat, dan contoh penerapannya*. Proxis Leadership Center. <https://hr.proxisgroup.com/kolaborasi-dalam-dunia-kerja-pengertian-manfaat-dan-contoh-penerapannya/>.
- Kamaroellah, R. (Dr.). (2014). *Pengantar budaya organisasi* (Edisi pertama). CV. Salsabila Putra Pratama.
- Kholifah, N. (2021). *Inovasi pendidikan*. Yayasan Kita Menulis.
- Koentjaraningrat. (1985). *Kebudayaan, mentalitas dan pembangunan*. PT. Gramedia.
- Lai, E. R. (2011). *Collaboration: A literature review*.
- Lius, W. S. M. (2019). Analisis penyusunan anggaran pada CV. Buana Raya Medan. *Jurnal Ilmiah Simantek*, 3(1).
- Nugroho, W. V. (2019). Analisis kepuasan kerja karyawan CV. Mitra Belawan Fishing Medan. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 3(1).

Schermerhorn, J. (1996). *Management*. John Wiley & Sons, Inc.

Yuliana, Y. A. A. (2020). A study on the challenges of organisational learning in Perguruan Tinggi Cendana, Medan-Indonesia. *Proceedings of the 3rd International Conference on Advance & Scientific Innovation, ICASI 2020, 20 June 2020, Medan, Indonesia*.

Yuliana, Y. A. A. (2020). Dampak gaji dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi kasus pada PT. Cipta Mandiri Agung Jaya). *BISMA Cendekia*, 1(1).

Yuliana, Y. L. L. (2019). Analisis penerapan promosi pada PT. Adam Dani Lestari Medan. *Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS)*, 1(1).