

MENINGKATKAN KOLABORASI TIM MELALUI PENGEMBANGAN ORGANISASI YANG BERFOKUS PADA KESEJAHTERAAN KARYAWAN

Aisatul Hasanah *¹

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
202310515118@mhs.ubharajaya.ac.id

Hesti Anggraeni Soleha

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
202310515107@mhs.ubharajaya.ac.id

Sulistiasih

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
sulistiasih@dsn.ubharajaya.ac.id

ABSTRACT

Employee welfare has a large role in organizational development in the current era by increasing collaboration between team members. The aim of this research is to provide insight into organizational development in team member collaboration regarding employee welfare. The method used in this research is a qualitative method using literature study. This research collects data by reviewing books, scientific journals and other literature that is relevant and reliable to the research subject. The research results show that organizational development to achieve common goals requires employee involvement in increasing team member collaboration. Meanwhile, increasing effective collaboration will have a positive impact on employees' psychological well-being. So in organizational development, every employee needs training to train their abilities and skills. Apart from that, effective communication and respect for mutual opinions in resolving problems within the organization between fellow employees to achieve common goals is very necessary in increasing team member collaboration.

Keywords: Team Collaboration, Organizational Development, Employee Wellbeing

ABSTRAK

Kesejahteraan karyawan mempunyai peranan yang cukup besar dalam perkembangan organisasi di era saat ini dengan meningkatkan kerjasama antar anggota tim. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan wawasan pengembangan organisasi dalam kolaborasi anggota tim terkait kesejahteraan karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan menggunakan studi literatur. Penelitian ini mengumpulkan data dengan cara mereview buku, jurnal ilmiah dan literatur lain yang relevan dan terpercaya dengan

¹ Korespondensi Penulis.

subjek penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan organisasi untuk mencapai tujuan bersama memerlukan keterlibatan karyawan dalam meningkatkan kolaborasi anggota tim. Sementara itu, peningkatan kolaborasi yang efektif akan memberikan dampak positif terhadap kesejahteraan psikologis karyawan. Maka dalam pengembangan organisasi, setiap pegawai memerlukan pelatihan untuk melatih kemampuan dan keterampilannya. Selain itu, komunikasi yang efektif dan saling menghormati pendapat dalam menyelesaikan permasalahan dalam organisasi antar sesama karyawan untuk mencapai tujuan bersama sangat diperlukan dalam meningkatkan kolaborasi anggota tim.

Kata Kunci : Kolaborasi Tim, Pengembangan Organisasi, Kesejahteraan Karyawan

PENDAHULUAN

Untuk meningkatkan kinerja organisasi dan mencapai tujuan strategisnya, manajer atau pimpinan pada tingkat organisasi melakukan upaya yang dikenal sebagai pengembangan organisasi. Perkembangan organisasi mempengaruhi dan terjadi secara teratur. Menurut Burt Scanlan dan J. Bernard Keys (Guntur Muh & Andi Cudai Nur, 2018), pengembangan organisasi adalah upaya manajemen puncak untuk meningkatkan efektivitas keseluruhan sistem (organisasi) melalui berbagai intervensi terencana. Di era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat saat ini, semua perusahaan sangat menginginkan pertumbuhan perusahaan mereka. Pertumbuhan yang berkelanjutan sangat penting untuk kelangsungan hidup dan kesuksesan suatu organisasi dalam jangka panjang. Untuk mencapai pertumbuhan berkelanjutan, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) tetap penting. Ini karena kualitas, keterampilan, dan kinerja sumber daya manusia berdampak langsung pada efisiensi, produktivitas, dan inovasi suatu organisasi. Manajemen SDM menghadapi tantangan tambahan dalam menemukan cara baru untuk memenuhi kebutuhan perus.

Desanti et al (2022) menyatakan bahwa teknologi saat ini memungkinkan tim untuk berkomunikasi satu sama lain tanpa terbatas pada pertemuan tatap muka. Interaksi di internet tidak hanya dapat menciptakan dinamika komunikasi yang berbeda, namun juga dapat menimbulkan konflik (Priadi et al., 2023). Oleh karena itu, penelitian ini juga akan membahas bagaimana teknologi dapat mempengaruhi pola konflik dan bagaimana teknologi dapat mengubah manajemen konflik untuk memastikan keberhasilan tim dalam lingkungan kerja digital. Kerja tim merupakan komponen struktural yang sangat penting yang berfungsi sebagai penghubung antara individu dan seluruh organisasi. Kerja tim menghasilkan proses pembelajaran yang berkesinambungan bagi organisasi secara keseluruhan, individu, kelompok dan organisasi (Lopez, 2014). Hanaysha, 2016 mengatakan bahwa setiap orang yang bekerja sama dalam sebuah tim akan menikmati energi dan sinergi yang kuat. Setiap pekerja akan mempunyai kesempatan untuk berbagi dengan

orang lain bagaimana melakukan tugas tertentu dengan baik dalam lingkungan kerja tim. Selain itu, lingkungan kerja tim memberikan karyawan kesempatan untuk berbagi pengetahuan dan belajar satu sama lain, yang pada gilirannya menghasilkan peningkatan kinerja dan produktivitas tim secara keseluruhan. Oleh karena itu, kemungkinan pembelajaran bersama dan produktivitas akan meningkat dengan kolaborasi anggota tim (Dewi et al., 2022).

Penelitian tentang peningkatan kolaborasi tim yang berfokus pada kesejahteraan karyawan, "Peningkatan produktivitas pekerja milenial pada masa Covid-19 melalui kerja sama tim, persepsi dukungan organisasi, dan kesejahteraan karyawan" (Muna & Rahayu, 2021), menemukan bahwa sistem WFH harus meningkatkan kolaborasi tim jika karyawan bekerja selama pandemi Covid-19. Oleh karena itu, kesejahteraan karyawan berdampak pada produktivitas karyawan dan kolaborasi tim (Haksanggulawan et al., 2023). Dengan demikian, penting untuk mengetahui bagaimana organisasi berkembang, bagaimana meningkatkan kolaborasi anggota tim, dan bagaimana kesejahteraan psikologis pada karyawan yang berdampak terhadap perkembangan organisasi. Tujuan penulisan ini adalah untuk memberikan wawasan mengenai perkembangan organisasi, memahami cara meningkatkan kolaborasi anggota tim secara efektif dan memberikan dampak positif pada perkembangan organisasi melalui kesejahteraan psikologis pada karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metodologi kualitatif dan melakukan penelitian literatur. Studi kepustakaan, menurut Zed (2003), adalah jenis penelitian yang melibatkan membaca, mencatat, dan mengelola bahan penelitian. Sugiyono (2016) menyatakan bahwa kajian sastra berhubungan dengan studi yang relevan secara teoritis melalui referensi yang berkaitan dengan nilai, budaya, dan norma yang berkembang di lingkungan sosial yang diteliti. Untuk mengumpulkan data, penelitian ini membaca buku, jurnal ilmiah, dan literatur lain yang relevan dengan subjek penelitian. Tujuan penelitian untuk mendapatkan wawasan yang luas mengenai pengembangan organisasi, melihat bagaimana kolaborasi anggota tim yang efektif akan berdampak positif pada kesejahteraan karyawan

PEMBAHASAN

Pengembangan organisasi terdiri dari aturan dan praktik yang diakui oleh setiap karyawan. Istilah "pengembangan organisasi" mengacu pada tempat di mana anggota organisasi berinteraksi satu sama lain. Ketika seseorang bergabung dengan suatu organisasi, mereka membawa keyakinan dan nilai-nilai yang telah diajarkan kepada mereka. Manusia merupakan makhluk sosial yang selalu membutuhkan bantuan dari orang lain. Tujuan pengembangan organisasi adalah untuk menciptakan hubungan kerjasama yang

harmonis antara pimpinan dan anggota organisasi untuk menyelesaikan masalah organisasi secara transparan, meningkatkan keterbukaan komunikasi, menumbuhkan semangat kerja, dan meningkatkan kemampuan mengendalikan diri. Menurut Robbins tahun 1984, dua tujuan utama untuk pengembangan organisasi adalah meningkatkan efisiensi organisasi dan meningkatkan kepuasan anggota. Oleh karena itu, forum organisasi diperlukan agar masyarakat dapat bekerja sama dengan baik. Organisasi adalah kumpulan individu yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Sudarsono (2019), setiap anggota tim memiliki tugas berbeda-beda dalam organisasi, tetapi tujuannya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Pelatihan dan pengembangan merupakan alat teknis yang diberikan kepada karyawan untuk membantu mereka mencapai tujuan manajemen. Pelatihan yang tidak memenuhi harapan, bagaimanapun, adalah masalah yang umum. Banyak karyawan mengeluh karena pelatihan mereka tidak sesuai dengan pekerjaan mereka saat ini. Pelatihan merupakan suatu proses sistematis yang memberikan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan untuk melakukan tugas atau pekerjaan tertentu dengan tujuan mencapai tujuan dalam jangka pendek. Namun, pembangunan merupakan upaya yang lebih berfokus pada peran dan posisi yang akan diambilnya saat ini dan di masa mendatang (Mora & Riza, 2016).

Setiap pekerja harus dididik untuk bekerja sama dalam tim untuk membangun organisasi yang baik. Pengembangan organisasi yang baik termasuk pertukaran informasi, kepercayaan, komunikasi terbuka, kemandirian kerja, dan pemecahan masalah kelompok (Ishiqa Ramadhany Putri & Ningrum Fauziah Yusuf, 2022). Penting bagi mereka untuk tidak merasa egois atau egois saat bekerja; sebaliknya, mereka harus dapat bekerja sama dengan baik dan menghormati satu sama lain untuk mencapai tujuan tim. Dimulai dengan berperilaku positif di tempat kerja adalah penting. Ini termasuk berkomunikasi secara bebas, menunjukkan rasa terima kasih, dan bersikap ramah. Hal ini berdampak pada hubungan antara karyawan (Wijaya, 2022). Dalam menjadi inovatif di tempat kerja, seseorang harus mempunyai kemampuan yaitu: ingin tahu, berani, percaya diri, kreatif, menantang, fokus, kecerdasan emosional, komitmen, belajar dari kegagalan, dan menjadi pendengar yang baik.

Kolaborasi merupakan suatu proses dimana orang-orang atau kelompok bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama atau menghasilkan sesuatu yang bernilai. Menurut Gray (1989) kolaborasi merupakan pengembangan kelompok yang melalui proses dinamis dan hasil yang dicapai dapat memadukan berbagai pandangan yang berbeda (Pahlevi, 2023). Secara etimologis, mengenai kolaborasi, kata bahasa Inggris “collaborative” berasal dari kata “co” dan “lobar” yang berarti menyatukan tenaga atau meningkatkan kemampuan untuk mencapai tujuan yang disepakati bersama. Selain itu, istilah “kolaborasi” sering digunakan untuk menggambarkan proses penyelesaian pekerjaan yang

mencakup lintas negara, lintas sektor, lintas hubungan, atau bahkan lintas organisasi (O'Leary & Vij, 2012). Dalam kolaborasi tim, merupakan suatu proses dimana anggota tim bekerja sama dan melibatkan berbagai pengetahuan, keterampilan, dan sumber daya manusia untuk mencapai hasil yang lebih baik daripada yang dapat dicapai oleh individu secara mandiri. Sedangkan menurut LumApps, dari semua jenis kolaborasi, kolaborasi tim adalah yang paling umum. Setiap anggota tim merangkum satu sama lain dalam jenis kerja tim, terutama berdasarkan peran dan tugas yang diberikan. Dalam melakukan penilaian, pengelolaan tim dan tanggung jawab lainnya biasanya diberikan kepada pemimpin. Idealnya dalam kolaborasi tim untuk menyelesaikan tugas anggota tim dengan baik, setiap anggota tim harus bekerja secara teratur dan setiap anggota akan diberikan imbalan yang sama setelah proyek selesai (Rahmawati, 2022). Menurut Lok dkk (2006), mencapai kolaborasi yang efektif memerlukan tujuh karakteristik perilaku, yaitu kemampuan bekerja sama dengan anggota tim dalam mencapai tujuan dan menyelesaikan masalah, mampu berpartisipasi dalam membuat rencana dan tujuan tim, mampu mendorong anggota lain berpartisipasi dan mendengarkan gagasan orang lain. orang lain, mampu mengenali keterampilan, pengetahuan, kreativitas, pengalaman, berkontribusi dengan orang lain, dan mampu memastikan anggota tim dapat terus maju, mampu menyelesaikan masalah dalam kelompok tanpa meminta bantuan ketua tim dan memberikan kontribusi yang berharga dan mampu saling menghormati antar anggota tim (Pahlavi, 2023).

Dalam "Optimalisasi Kinerja Organisasi: Analisis Pengaruh Keterlibatan Karyawan dan Kolaborasi Tim Terhadap Tingkat Produktivitas", Wirdayatmika melakukan penelitian peningkatan kolaborasi tim, yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi positif oleh kolaborasi tim, kepercayaan, dan solidaritas, dan bahwa kinerja karyawan PT Surya Dewata Perkasa dapat diandalkan. Pelatihan dapat membantu organisasi mengembangkan keterampilan dan kualifikasi karyawannya. Karyawan yang memiliki keterampilan yang baik akan cenderung merasa lebih mampu dan percaya diri dalam pekerjaan mereka. Hal ini berhubungan dengan kesejahteraan psikologis karyawan yang merasa dihargai dan memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan pekerjaan mereka. Kebahagiaan yang tidak disertai dengan gangguan psikologis dikenal sebagai kesejahteraan psikologis. Menurut Ryff & Singer (dalam Snyder dan Lopez, 2002), fungsi psikologis terbaik adalah kesejahteraan psikologis. Sebaliknya, Robertson & Cooper (2011) menyatakan bahwa kesejahteraan psikologis dapat didefinisikan sebagai tingkat perasaan dan tujuan psikologis yang dirasakan seseorang di tempat kerja mereka serta tingkat perasaan positif, kepuasan, kebahagiaan, dan hubungan yang positif dengan orang lain (Nopiando, 2012).

KESIMPULAN

Kolaborasi adalah suatu proses di mana orang atau kelompok bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama atau menghasilkan sesuatu yang bernilai. Kolaborasi sering digunakan untuk menggambarkan proses penyelesaian pekerjaan yang melibatkan lintas negara, lintas sektor, lintas hubungan, atau bahkan lintas organisasi. Kolaborasi tim yang efektif memerlukan karakteristik perilaku tertentu, seperti kemampuan bekerja dengan anggota tim, berpartisipasi dalam perencanaan dan penetapan tujuan, mendorong orang lain untuk berpartisipasi, mengakui keterampilan dan kontribusi orang lain, dan memecahkan masalah tanpa bergantung pada pemimpin tim. Kolaborasi tim berdampak positif pada kinerja, kepercayaan, dan kohesi karyawan. Kolaborasi tim yang efektif dapat menghasilkan pengembangan organisasi yang lebih baik dan kerja tim yang lebih kuat, sehingga memungkinkan karyawan mencapai kinerja terbaiknya. Dalam hal ini, peran pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan keterampilan dan kualifikasi karyawan, yang dapat berkontribusi terhadap kesejahteraan psikologis dan rasa kompetensi serta kepercayaan diri dalam pekerjaannya. Kesejahteraan psikologis merupakan aspek penting dari kesejahteraan karyawan, karena mencerminkan emosi positif, kepuasan, kebahagiaan, dan hubungan positif dengan orang lain. Kesejahteraan psikologis merupakan aspek penting dari kesejahteraan karyawan, karena mencerminkan emosi positif, kepuasan, kebahagiaan dan hubungan positif dengan orang lain, dan menegaskan bahwa membangun budaya organisasi yang baik yang mendorong kepercayaan, komunikasi terbuka, otonomi, masalah kelompok pemecahan masalah, dan berbagi informasi. Maka dari itu, aspek-aspek tersebut sangat penting untuk mendorong inovasi dan kolaborasi di tempat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, A., Alit, G., & Nasional, U. P. (2024). *Optimalisasi Kinerja Organisasi : Analisis Pengaruh Keterlibatan Karyawan dan Kolaborasi Tim pada Tingkat Produktivitas Optimizing Organizational Performance : Analysis of the Effect of Employee Involvement and Team Collaboration on Productivity Levels*. 22(1), 142–152.
- Arianto, dwi agung nugroho, & Setiyowati, nur indah. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Reward Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Indoexim International. *Inovasi*, 16(2), 233–240.
- Dewi, M. S., Kirana, K. C., & Subiyanto, D. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan kerjasama tim terhadap komitmen organisasional (Studi Pada CV. Alfazza Abadi). *Jurnal Kolaboratif Sains*, 5(8), 534–544.
- Guntur Muh, A., & Andi Cudai Nur. (2018). PENGEMBANGAN DAN PERUBAHAN OHGAN|sASI. 12–18.

- Haksanggulawan, A., Hajar, I., & Putera, A. (2023). Neraca Neraca. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam-Enam Kendari*, 1(2), 401–407.
<https://doi.org/10.572349/neraca.v1i2.163>
<https://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca/article/view/163>
- Ishiqqa Ramadhany Putri, & Ningrum Fauziah Yusuf. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dalam Menciptakan Perkembangan Organisasi. *Jurnal Administrasi Publik*, 18(1), 143–154. <https://doi.org/10.52316/jap.v18i1.82>
- Muna, N., & Rahayu, T. (2021). Peningkatan Produktivitas Pekerja Millenial di Masa Covid-19 melalui Team Work, Perceived Organizational Support dan Employee Well Being. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 8(2), 27–41.
- Mora, Z., & Riza, M. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Pengembangan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada BPRS ADECO Langsa. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 5(1), 506-515.
- Nopiando, B. (2012). Hubungan antara job insecurity dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan outsourcing. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 1(2), 1–6.
<https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/sip/article/view/2637>
- O'leary, R., & Vij, N. (2012). Collaborative public management: Where have we been and where are we going?. *The American review of public administration*, 42(5), 507-522.
- Pahlevi, M. R. S. (2023). Teamship Competance (Kompetensi Kolektif / Kolaborasi). 1(4).
- Priadi, A., Wicaksono, W., Yusuf, R., Rijal, S., & Suroso, A. (2023). Manajemen Konflik di Tempat Kerja Pada Solusi Konstruktif untuk Tim yang Harmonis. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 1(2), 745–763.
- Rahmawati, Evi. "Kolaborasi dalamTim dan Tantangannya". Kementerian Keuangan Republik Indonesia, diakses pada selasa, 14 juni 2022,
<https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpknl-tangerang1/baca-artikel/15106/Kolaborasi-dalam-Tim-dan-Tantangannya.html>.
- Rosmayati, S., Kuswarno, E. Mudrikah, A., & Iriantara, Y. (2021). Peran Pelatihan dan Pengembangan Dalam Menciptakan Perilaku Kerja Yang Inovatif dan Efektifitas Organisasi. Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen, 12(3).