



BUDAYA KOLABORATIF PADA KARYAWAN DI PT. PRIMA MADINAH GROUP YOGYAKARTA

**Dian Juliarti Bantam¹, Maya Auriya², Vayesha Biempi Najswadara³, Roihanah Zulfa
Al-Rohmah⁴**

Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta

Email Korespondensi: mayaauriya20@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi peran budaya kolaboratif dan pengembangan karir dalam menciptakan lingkungan kerja yang efektif dan meningkatkan kinerja perusahaan umroh. Melalui Wawancara pada 3 karyawan di Perusahaan MPG, penelitian ini mengungkapkan bahwa kepemimpinan kolaboratif menjadi faktor kunci dalam mencapai tujuan bersama. Dalam kepemimpinan ini, setiap anggota tim berkontribusi dengan ide dan perspektif mereka sendiri, menciptakan lingkungan kerja yang menghargai pendapat setiap individu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan adanya kepemimpinan kolaboratif, perusahaan mampu mengambil keputusan yang lebih baik dan memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan. Penelitian ini juga menyoroti pentingnya pengembangan karir dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan. Perusahaan MPG menyediakan berbagai program pelatihan, workshop, konferensi, dan seminar industri untuk membantu karyawan mengembangkan diri dan tetap up-to-date dengan perkembangan terbaru dalam industri umroh. Program mentoring dan inisiatif pengembangan diri juga menjadi fokus perusahaan ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir yang kuat dapat membantu karyawan mencapai potensi penuh mereka dan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kata kunci : Budaya Kolaborasi, Karyawan, Perusahaan

ABSTRACT

This research aims to investigate the role of collaborative culture and career development in creating an effective work environment and improving the performance of Umrah companies. Through interviews with 3 employees at the MPG Company, this research revealed that collaborative leadership is a key factor in achieving common goals. In this leadership, each team member contributes with their ideas and perspectives, creating a work environment that values each individual's opinion. The research results show that with collaborative leadership, companies can make better decisions and provide the best service to customers. This research also highlights the importance of career development in improving employee skills and knowledge. MPG Company provides various training programs, workshops, conferences and industry seminars to help employees develop themselves and stay up-to-date with the latest developments in the Umrah industry. Mentoring programs and

personal development initiatives are also a focus of this company. The research results show that strong career development can help employees reach their full potential and improve overall company performance.

Keywords: *Collaboration Culture, Employees, Companies*

PENDAHULUAN

Ketika seorang karyawan merasa dirinya tidak dihargai akan keberadaannya, tidak merasakan kenyamanan di tempat bekerja serta tidak bisa mengembangkan segala potensi yang dimilikinya maka dirinya akan secara otomatis dirinya akan merasa tidak mampu untuk berkonsentrasi dalam melakukan pekerjaannya dan nantinya akan menimbulkan dampak buruk baik pada pekerjaan ataupun prestasi. Selain itu yang terjadi di lapangan juga akan menimbulkan persaingan dan pengembangan karier yang dialami seorang karyawan akan terasa lambat. Hal ini akan menyebabkan menurunkan kinerja suatu perusahaan sehingga kinerja suatu perusahaan tersebut tidak akan berjalan semestinya (Nugraha dan Rozak, 2017). Suatu perusahaan akan dihadapkan oleh berbagai tantangan yang ditimbulkan oleh berbagai faktor diantaranya adalah faktor yang ditimbulkan dari dalam perusahaan maupun dari lingkungan eksternal perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu, karyawan yang merupakan sumber daya utama pada sebuah perusahaan harus memiliki skill dan kompetensi untuk menghadapi berbagai macam tantangan serta perubahan yang ada. Menurut Jeung dkk (2017) bentuk dorongan di dalam perusahaan yang dapat mempengaruhi berbagai skill dan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan adalah salah satunya yaitu peran seorang pemimpin dan budaya organisasi yang ada dalam perusahaan tersebut. Pemimpin pada suatu perusahaan memiliki peran sebagai pihak perantara antara perusahaan dan karyawan karena dalam hal ini karyawan memiliki peranan yang penting dalam tercapainya tujuan yang dimiliki oleh perusahaan. Selain itu penerapan gaya kepemimpinan juga dapat mempengaruhi perilaku yang dimiliki oleh karyawan dalam sebuah perusahaan, kepemimpinan yang memberdayakan SDM yang ada di perusahaan adalah salah satu bentuk kepemimpinan *constructive leadership* Dimana kepemimpinan ini memiliki tujuan untuk mengembangkan skill dan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan sehingga performa kinerja karyawan akan semakin lebih baik yang nantinya membuat tercapainya tujuan perusahaan (Pangaribuan dan Salendu, 2022).

Selain gaya kepemimpinan, budaya organisasi juga memiliki peranan penting dalam tercapainya tujuan suatu perusahaan. Dimana budaya organisasi ini berperan dalam menciptakan suatu system, iklim, serta aturan. Budaya organisasi selalu dimiliki oleh banyak perusahaan untuk membentuk perilaku seorang karyawan yang ada di perusahaan tersebut. Sehingga ketika karyawan yang ada di dalam perusahaan harus mampu mengikuti budaya dan kebiasaan yang cenderung mendominasi dalam perusahaan. Menurut Meutia dan Narpati (2021) budaya organisasi didefinisikan sebagai kumpulan nilai, konvensi, keyakinan, dan perilaku bersama yang memengaruhi lingkungan kerja organisasi. Ini mengekspresikan karakter organisasi yang berbeda dengan menggabungkan cara karyawan berinteraksi, berkomunikasi, dan memandang pekerjaan mereka. Budaya organisasi menetapkan kerangka kerja yang mempengaruhi keputusan, motivasi, dan hubungan anggota organisasi.

Dalam penelitian ini nantinya akan berfokus pada salah satu jenis budaya organisasi yaitu budaya kolaboratif. Menurut Yang dkk (2018) budaya kolaborasi dapat diartikan sebagai penciptaan kekuatan bersama yang terbangun berdasarkan saling menghargai, peduli, dan mendukung antar karyawan dalam perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh membuktikan bahwa budaya kolaborasi dapat mempengaruhi berbagai pengetahuan pada karyawan (Le dkk., 2020).

Oleh karena itu, pada penelitian ini akan menguji budaya kolaborasi yang terdapat pada perusahaan dimana kondisi ketika budaya kolaborasi diterapkan pada perusahaan karyawan akan cenderung berbagi pengetahuan sedangkan jika di suatu perusahaan budaya kolaborasi rendah maka akan mempengaruhi rendahnya perilaku berbagi pengetahuan pada karyawan. Budaya kolaborasi merupakan sebagai faktor kunci dalam mendorong inovasi di industri kreatif. Vangrieken et al. (2015) menyebutkan bahwa budaya kolaborasi merupakan sebuah interaksi bersama dalam suatu kelompok yang berada dalam suatu kegiatan untuk melakukan tugas bersama demi mencapai tujuan pada kelompok itu sendiri. Budaya kolaborasi yang terjadi pada karyawan merupakan sebuah Tindakan kooperatif yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang berakitan dengan sebuah pekerjaan (Kasmawati dan Naryoto, 2022). Menurut Noor et al. (2023) budaya kolaborasi memiliki berbagai banyak macam termasuk juga dengan kemitraan antar organisasi, inisiatif bersama serta membangun jaringan dengan pemangku eksternal. Dengan budaya kolaborasi, bisnis kreatif dapat menyatukan sumber daya manusia, keahlian, dan perspektif, yang nantinya akan mengarah pada pemahaman yang lebih komprehensif tentang tantangan kompleks dan solusi inovatif. Kolaborasi antara perusahaan kreatif dan industri lain telah terbukti memfasilitasi transfer pengetahuan dan pertukaran praktik terbaik (Hakim, 2022).

Budaya kolaboratif merupakan nilai dasar budaya yang terdiri dari pandangan jangka panjang yang mengantisipasi perubahan, komunikasi dan dialog, pemberdayaan dan rasa hormat, asumsi risiko, kerja tim, toleransi terhadap ambiguitas dan dorongan untuk keragaman (Lei et al., 2017). Gumuseli dan Eryilmaz (2011 dalam Kasmawati dan Naryoto, 2022) mendefinisikan komponen budaya kolaboratif yang dikembangkan oleh Gruenert (2000; 2005). sebagai berikut :

1. Kepemimpinan kolaboratif
Merupakan suatu perilaku pimpinan saat melakukan interaksi dan memberikan fasilitas yang dalam kolaborasi antar karyawan termasuk juga dalam mencari masukan, menghargai ide dan melibatkan karyawan saat mengambil keputusan.
2. Kolaborasi karyawan
Merupakan keterlibatan seorang karyawan dalam berkomunikasi yang konstruktif sebagai upaya membangun visi dan misi.
3. Pengembangan profesional
Merupakan suatu usaha yang dilakukan seorang karyawan dalam memperluas pengetahuan terkait praktik kinerja melalui seminar, pelatihan atau jaringan profesional lain.
4. Kesatuan tujuan
Merupakan usaha yang dilakukan karyawan dalam menjalin kerjasama untuk mewujudkan misi bersama.
5. Dukungan kolega
Merupakan usaha yang dilakukan karyawan dalam kerjasama secara efektif, saling percaya dan membantu sebagai upaya menyelesaikan tugas.
6. Kemitraan Kerja
Merupakan usaha yang dilakukan karyawan dan para pemimpin perusahaan dalam berkomunikasi untuk keberhasilan kinerja.

Kepemimpinan kolaboratif merupakan kepemimpinan dengan mengembangkan visi bersama, peningkatankinerja, menekankan pada pengembangan karyawan, memfasilitasi budaya kerja kolaboratif dan melibatkan pemangku kepentingan dalam pengambilan keputusan untuk peningkatan perusahaan (Kasmawati dan Naryoto, 2022). Budaya kolaboratif dapat menciptakan lingkungan yang kondusif untuk belajar (Hongboontri, 2014). Bentuk budaya kolaboratif seperti kolaborasi karyawan menyebabkan suatu perusahaan mengalami perubahan budaya lebih banyak hal ini terjadi karena pemerataan, lebih inovatif dan struktur kekuasaan

menjadi rata (Vangrieken et al., 2015). Pada akhirnya budaya kolaboratif turut menentukan kesuksesan pada suatu perusahaan (Kasmawati, 2019) Budaya kolaboratif merupakan suatu bentuk kepemimpinan kolaboratif yang akan menjadi faktor pendorong perusahaan mengalami awal perubahan dalam meningkatkan kapasitas perusahaan yang pada akhirnya akan mengarah menjadi perubahan secara langsung maupun tidak langsung (Kasmawati, 2019)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan menggunakan desain penelitian eksplorasi untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif tentang strategi budaya kolaborasi yang digunakan oleh PT. Prima Madinah Group, Yogyakarta untuk mendorong inovasi bisnis. Penelitian kualitatif sangat cocok digunakan pada penelitian ini hal ini karena adanya kemungkinan untuk mengeksplorasi mendalam tentang pengalaman, perspektif, dan perilaku karyawan yang nantinya berkaitan dengan kolaborasi dan inovasi. Partisipan dalam penelitian ini akan terdiri dari perwakilan dari PT. Prima Madinah Group. Data akan dikumpulkan melalui wawancara semi terstruktur dengan 3 informan. Wawancara semi terstruktur memungkinkan fleksibilitas dalam bertanya, memungkinkan eksplorasi perspektif yang beragam sambil menjaga konsistensi di seluruh wawancara. Pertanyaan wawancara akan dirancang untuk mengeksplorasi pengalaman dan perspektif karyawan tentang strategi kolaboratif untuk mendorong inovasi.

Sebelum melakukan wawancara, persetujuan akan diperoleh dari semua peserta. Partisipan nantinya akan diberitahu tentang tujuan dari dilakukannya penelitian, sifat sukarela partisipasi mereka, kerahasiaan dari jawaban yang telah diberikan oleh mereka, dan hak mereka untuk menarik diri dari penelitian kapan saja tanpa konsekuensi apa pun. Wawancara akan direkam secara audio dengan persetujuan peserta untuk memastikan pengambilan dan analisis data yang akurat. Dalam penelitian ini nantinya akan menggunakan analisis tematik Dimana analisis ini digunakan untuk menganalisa data wawancara secara flexible dan berulang yang akan melibatkan identifikasi pola, tema wawancara dan wawasan dari data transkrip yang diperoleh.

TEKNIK PENGUMPULAN DATA

A. Observasi

Observasi merupakan sebuah pengamatan dan pencatatan data secara sistematis terkait fenomena yang telah diteliti. Kegiatan observasi dilakukan untuk mendapatkan data dan gambaran yang mendalam sebagai aspek yang diteliti menurut Patilima (2005:69). Observasi digunakan sebagai penggalan data dari sumber data yang meliputi peristiwa, tempat atau lokasi dan benda berupa rekaman gambar. Kegiatan observasi dapat dilakukan secara langsung maupun tidak langsung. Dalam kegiatan observasi secara langsung dilakukan secara langsung dengan mengambil peran atau tidak berperan menurut (Hasan, 2002:128).

B. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai Teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit (Sugiyono,2015:194). Percakapan wawancara dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan responden yang menjawab pertanyaan tersebut atau pemberi informasi yang dibutuhkan oleh peneliti. Teknik wawancara dalam penelitian ini menggunakan teknik Wawancara terstruktur. Wawancara terstruktur merupakan cara yang digunakan sebagai teknik pengumpulan data. Ketika menggunakan wawancara terstruktur,peneliti telah menyiapkan instrument penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis. Dengan wawancara terstruktur ini, setiap informan diberi pertanyaan sama, dan

pengumpul data mencatatnya selain itu pengumpul data dapat menggunakan beberapa pewawancara dengan memberikan training terlebih dahulu agar memiliki persepsi yang sama (Sugiyono, 2015:195).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pembahasan pada aspek pertama Gruenert (2000; 2005). adalah bahwa kepemimpinan kolaboratif dalam konteks perusahaan umroh berarti bekerja secara tim untuk mencapai tujuan bersama. Dalam kepemimpinan kolaboratif, setiap anggota tim berkontribusi dengan ide dan perspektif mereka sendiri, bukan hanya satu orang yang membuat semua keputusan. Lingkungan kerja yang diupayakan adalah yang menghargai pendapat setiap individu. Hal ini diyakini dapat membantu dalam pengambilan keputusan yang lebih baik dan memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan yang ingin melakukan perjalanan umroh. Dalam kepemimpinan kolaboratif, prinsip "banyak tangan membuat pekerjaan menjadi ringan" diterapkan untuk mencapai tujuan dalam memberikan pengalaman umroh terbaik bagi pelanggan.

Selanjutnya pada aspek yang kedua mengenai kolaborasi karyawan Gruenert (2000; 2005)., menurut karyawan perusahaan ini kolaborasi antar karyawan menjadi salah satu aspek penting yang mereka tekankan. Mereka mengadakan pertemuan tim secara rutin untuk memberikan kesempatan kepada setiap anggota tim untuk berbagi ide, masalah, dan pencapaian mereka. Dalam pertemuan ini, setiap orang diberikan kesempatan untuk berkontribusi dan berkolaborasi dalam mencari solusi terbaik. Selain itu, mereka juga menggunakan alat kolaborasi online yang memungkinkan karyawan untuk berkomunikasi dan bekerja sama dalam proyek-proyek. Dengan adanya platform ini, karyawan dapat berbagi file, memberikan umpan balik, dan bekerja secara bersama-sama meskipun berada di lokasi yang berbeda. Selain itu, mereka juga mendorong karyawan untuk saling mendukung dan berkolaborasi melalui program mentoring dan pelatihan.

Program ini memungkinkan karyawan yang berpengalaman untuk berbagi pengetahuan dan keterampilan mereka kepada rekan-rekan yang lebih baru. Dengan cara ini, kolaborasi dan pertumbuhan bersama dapat terjadi di antara karyawan. Mereka percaya bahwa dengan mendorong kolaborasi antar karyawan, mereka dapat mencapai hasil yang lebih baik dan memberikan pelayanan yang lebih baik kepada pelanggan mereka. Kolaborasi membawa keberagaman ide, perspektif, dan keterampilan yang dapat memperkaya solusi yang mereka tawarkan. Mereka berkomitmen untuk terus mengembangkan budaya kolaboratif di perusahaan ini, karena mereka yakin bahwa kolaborasi adalah kunci keberhasilan mereka dalam mencapai tujuan bersama.

Lalu pada aspek pengembangan profesional Gruenert (2000; 2005).perusahaan ini sangat memperhatikan pengembangan karir dan peningkatan keterampilan karyawan. Mereka menyediakan berbagai program dan sumber daya yang membantu karyawan dalam mengembangkan diri dan meningkatkan keterampilan mereka. Salah satu program yang disediakan perusahaan ini adalah pelatihan dan workshop secara teratur. Karyawan memiliki akses ke berbagai pelatihan yang relevan dengan pekerjaan mereka, seperti manajemen proyek, komunikasi efektif, dan keterampilan kepemimpinan. Pelatihan ini membantu karyawan untuk terus meningkatkan keterampilan mereka dan tetap *up-to-date* dengan perkembangan terbaru dalam industri umroh.

Selain itu, perusahaan ini juga mendorong karyawan untuk berpartisipasi dalam konferensi dan seminar industri.

Karyawan diberikan kesempatan untuk menghadiri acara-acara ini guna memperluas pengetahuan mereka dan membangun jaringan dengan profesional lain dalam industri umroh.

Program mentoring juga menjadi salah satu inisiatif perusahaan ini. Karyawan dapat bekerja sama dengan seorang mentor yang berpengalaman dalam bidang mereka. Mentor ini membantu karyawan dalam mengidentifikasi dan mencapai tujuan karir mereka, serta memberikan nasihat berharga tentang pengembangan keterampilan dan peluang karir. Selain itu, perusahaan ini mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam mengembangkan diri. Karyawan dapat mengajukan permintaan untuk menghadiri pelatihan khusus atau mengikuti program sertifikasi yang relevan dengan pekerjaan mereka.

Secara keseluruhan, perusahaan ini memberikan dukungan yang kuat dalam pengembangan karir dan peningkatan keterampilan karyawan. Mereka memahami pentingnya pertumbuhan individu dan berkomitmen untuk membantu karyawan mencapai potensi penuh mereka. Pada aspek kesatuan tujuan, mereka sebagai seorang karyawan di perusahaan ini, Mereka berkontribusi untuk mencapai tujuan perusahaan melalui beberapa cara. Pertama, Mereka berusaha untuk memberikan kualitas layanan terbaik kepada pelanggan kami. Mereka berkomitmen untuk memberikan pengalaman umroh yang luar biasa dan memastikan kepuasan pelanggan. Selain itu, Mereka juga berkontribusi dengan bekerja secara efisien dan efektif. Mereka berusaha untuk menyelesaikan tugas-tugas Mereka dengan tepat waktu dan dengan standar kualitas yang tinggi. Mereka berkolaborasi dengan tim Mereka dan berkomunikasi dengan baik untuk mencapai tujuan bersama. Mereka juga berusaha untuk memberikan ide-ide inovatif dan solusi kreatif dalam meningkatkan proses kerja dan efisiensi perusahaan. Mereka aktif berpartisipasi dalam diskusi tim dan memberikan masukan yang bernilai untuk perbaikan dan pengembangan perusahaan. Selain itu, Mereka juga berusaha untuk terus belajar dan mengembangkan keterampilan Mereka. Mereka mengikuti pelatihan dan berusaha untuk tetap up-to-date dengan perkembangan terbaru dalam industri umroh. Dengan cara ini, Mereka dapat memberikan kontribusi yang lebih baik dan membantu perusahaan mencapai tujuan jangka panjangnya.

Secara keseluruhan, Mereka berkontribusi dengan memberikan layanan terbaik kepada pelanggan, bekerja secara efisien, memberikan ide-ide inovatif, dan terus mengembangkan diri. Mereka berkomitmen untuk mendukung visi dan misi perusahaan ini dalam mencapai kesuksesan. Dalam contoh situasi di mana mereka mendapatkan dukungan dari kolega yang sesuai dalam aspek dukungan antar kolega dalam sebuah perusahaan, mereka dapat merasakan manfaatnya dalam pekerjaan mereka. Sebagai contoh, pada proyek besar beberapa bulan yang lalu, mereka merasa kewalahan dengan tugas-tugas yang harus diselesaikan. Namun, kolega mereka yang berinisial S dengan sukarela menawarkan bantuan dan pengalamannya dalam area yang sama.

Dukungan yang diberikan oleh kolega S sangat berarti bagi mereka. Dia membantu mereka menyelesaikan beberapa tugas yang membutuhkan waktu dan keterampilan tambahan. Selain itu, dia juga memberikan saran berharga dan pandangan baru yang membantu mereka menemukan solusi yang lebih efektif. Tidak hanya dalam aspek pekerjaan, kolega S juga memberikan dukungan emosional. Dia memberikan semangat dan dorongan saat mereka merasa stres dan lelah. Keberadaannya sebagai pendengar yang baik dan dukungan moral yang diberikan sangat berarti bagi mereka. Dukungan dari kolega S tidak hanya berdampak pada keberhasilan proyek, tetapi juga meningkatkan semangat tim secara keseluruhan. Mereka sangat berterima kasih atas dukungannya dan menyadari betapa pentingnya kolaborasi dan dukungan dari kolega dalam mencapai kesuksesan bersama. Contoh ini menggambarkan betapa pentingnya dukungan dari kolega dalam pekerjaan mereka. Dengan saling membantu dan mendukung satu sama lain, mereka dapat mencapai hasil yang lebih baik dan mengatasi tantangan dengan lebih baik.

Lalu pada aspek yang terakhir mengenai kemitraan kerja Gruenert (2000; 2005). perusahaan ini membangun dan mempertahankan kemitraan kerja yang efektif melalui beberapa langkah. Pertama, perusahaan memastikan bahwa komunikasi yang terbuka dan jelas

terjalin antara departemen dan tim. Ini menciptakan saluran komunikasi yang lancar dan memungkinkan kolaborasi yang efektif. Selanjutnya, perusahaan mendorong kolaborasi dan tim kerja lintas departemen. Ini dilakukan melalui pertemuan rutin, proyek bersama, dan diskusi tim yang melibatkan anggota dari berbagai departemen.

Dengan cara ini, karyawan dapat memahami peran dan tanggung jawab masing-masing departemen serta bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Perusahaan juga mendorong adanya saling pengertian dan kerjasama antara rekan kerja. Mereka menyelenggarakan kegiatan sosial dan tim-building yang memungkinkan karyawan untuk saling mengenal di luar konteks pekerjaan. Ini membantu membangun hubungan yang lebih kuat dan meningkatkan kerja tim. Selain itu, perusahaan memberikan penghargaan dan pengakuan kepada individu atau tim yang telah mencapai hasil yang luar biasa atau berkontribusi secara signifikan dalam kemitraan kerja. Ini memberikan insentif bagi karyawan untuk terus bekerja sama dengan baik dan mempertahankan kemitraan yang efektif.

Perusahaan juga memperhatikan kebutuhan dan keinginan karyawan dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung. Mereka menyediakan fasilitas dan program yang meningkatkan kesejahteraan karyawan, seperti program kesehatan, pelatihan pengembangan diri, dan fleksibilitas kerja. Secara keseluruhan, perusahaan ini membangun dan mempertahankan kemitraan kerja yang efektif melalui komunikasi yang terbuka, kolaborasi lintas departemen, kegiatan sosial, penghargaan, dan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan. Semua ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung kesuksesan bersama.

KESIMPULAN

Dalam konteks perusahaan umroh, kepemimpinan kolaboratif adalah bekerja secara tim untuk mencapai tujuan bersama. Dalam kepemimpinan ini, setiap anggota tim berkontribusi dengan ide dan perspektif mereka sendiri, menciptakan lingkungan kerja yang menghargai pendapat setiap individu. Hal ini membantu dalam pengambilan keputusan yang lebih baik dan memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan. Perusahaan ini mengedepankan kolaborasi antar karyawan melalui pertemuan rutin, penggunaan alat kolaborasi online, program mentoring, dan pelatihan. Mereka yakin bahwa dengan kolaborasi, mereka dapat mencapai hasil yang lebih baik dan memberikan pelayanan yang lebih baik kepada pelanggan. Perusahaan ini sangat memperhatikan pengembangan karir dan peningkatan keterampilan karyawan. Mereka menyediakan berbagai program pelatihan, workshop, konferensi, dan seminar industri untuk membantu karyawan mengembangkan diri dan tetap up-to-date dengan perkembangan terbaru dalam industri umroh. Program mentoring dan inisiatif pengembangan diri juga menjadi fokus perusahaan ini. Dengan dukungan yang kuat dalam pengembangan karir, perusahaan ini berkomitmen untuk membantu karyawan mencapai potensi penuh mereka.

Dalam contoh situasi di mana mereka mendapatkan dukungan dari kolega, mereka dapat merasakan manfaatnya dalam pekerjaan mereka. Dukungan yang diberikan oleh kolega S sangat berarti bagi mereka, baik dalam menyelesaikan tugas-tugas yang membutuhkan waktu dan keterampilan tambahan maupun dalam memberikan dukungan emosional. Keberadaan kolega S sebagai pendengar yang baik dan sumber motivasi telah meningkatkan semangat tim secara keseluruhan. Mereka sangat menghargai kolaborasi dan dukungan dari kolega dalam mencapai kesuksesan bersama. Perusahaan ini berhasil membangun dan mempertahankan kemitraan kerja yang efektif melalui komunikasi yang terbuka, kolaborasi lintas departemen, kegiatan sosial, penghargaan, dan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan. Dengan langkah-langkah ini, perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung kesuksesan bersama.

DAFTAR PUSTAKA

- Hakim, C. (2022). Kinerja Industri Mikro dan Kecil di DKI Jakarta. Universitas Pendidikan Indonesia
- Hongboontri, C. (2014). School culture: Teachers' Beliefs, Behaviors, and Instructional Practices. *Australian Journal of Teacher Education*, 39(5), 66–88.
- Jeung, C. W., Yoon, H. J., & Choi, M. (2017). Exploring the affective mechanism linking perceived organizational support and knowledge sharing intention: a moderated mediation model. *Journal of Knowledge Management*, 21(4), 946–960. <https://doi.org/10.1108/JKM-12-2016-0530>
- Kasmawati, Y. (2019). Pentingnya budaya kolaboratif: suatu tinjauan literatur. *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*, 2(2), 203-214.
- Le, P. B., Lei, H., Le, T. T., Gong, J., & Ha, A. T. L. (2020). Developing a collaborative culture for radical and incremental innovation: the mediating roles of tacit and explicit knowledge sharing. *Chinese Management Studies*, 14(4), 957–975. <https://doi.org/10.1108/CMS-04-2019-0151>
- Lei, H., Le, P. B., & Nguyen, H. T. H. (2017). How Collaborative Culture Supports for Competitive Advantage : The Mediating Role of Organizational Learning. *International Journal of Business Administration*, 8(2), 73–85
- Meutia, K. I., & Narpati, B. (2021). Kontribusi Beban Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 5(1), 42. <https://doi.org/10.32493/frkm.v5i1.12426>
- Noor, A., Radiansyah, A., Ishak, R. P., Hakim, C., Rijal, S., Harto, B., Tinambunan, A. P., Rustiawan, I., Purwatmini, N., & Parlina, L. (2023). *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Nugraha, R., & Rozak, D. A. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Persepsional Pada Karyawan PT. Bank Bukopin Cabang Tasikmalaya. *Journal of Management Review*, 1(1), 23. <https://doi.org/10.25157/jmr.v1i1.510>
- Pangaribuan, F. S., & Salendu, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan yang Memberdayakan, Komitmen Afektif terhadap Berbagi Pengetahuan: Peran Moderasi Budaya Kolaborasi. *Humanitas (Jurnal Psikologi)*, 6(1), 123-134.
- Vangrieken, K., Dochy, F., Raes, E., & Kyndt, E. (2015). Teacher Collaboration: A Systematic Review. *Educational Research Review*, 15, 17–40. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2015.04.002>
- Yang, Z., Nguyen, V. T., & Le, P. B. (2018). Knowledge sharing serves as a mediator between collaborative culture and innovation capability: an empirical research. *Journal of Business and Industrial Marketing*, 33(7), 958–969. <https://doi.org/10.1108/JBIM-10-2017-0245>