

BAGIAN 9 BUDAYA ORGANISASI YANG MENDORONG KOLABORASI DAN HARMONI Agus Siswanto.docx

by 1 1

Submission date: 28-Aug-2024 09:09PM (UTC-0700)

Submission ID: 2440247004

File name:

BAGIAN_9_BUDAYA_ORGANISASI_YANG_MENDORONG_KOLABORASI_DAN_HARMONI_Agus_Siswanto.docx
(216.75K)

Word count: 2983

Character count: 20299

NAMA LENGKAP PENULIS + GELAR

(Dr. Agus Siswanto, MM)

DAFTAR ISI

BAGIAN 9. BUDAYA ORGANISASI YANG MENDORONG KOLABORASI DAN HARMONI

A. KARAKTERISTIK BUDAYA ORGANISASI.....	2
B. KETERKAITAN BUDAYA, KOLABORASI, DAN HARMONIS.....	4
C. KOMPONEN BUDAYA ORGANISASI	8
D. METODE PENGEMBANGAN DAN PENINGKATAN KOLABORASI.....	13

4 **DAFTAR PUSTAKA (TULIS PADA BAGIAN AKHIR)**

DATA PENULIS (TULIS PADA BAGIAN AKHIR)

Catatan dan Ketentuan:

Silahkan ikuti template yang telah kami sediakan ini, ukuran kertas, jenis dan ukuran font tidak boleh dirubah !

Jumlah tulisan 12-15 halaman (tidak lampiran daftar pustakan dan data penulis)

Jika tidak memenuhi ketentuan akan kami kembalikan untuk diperbaiki penulis.

BAGIAN 9.

BUDAYA ORGANISASI YANG MENDORONG KOLABORASI DAN HARMONI

A. KARAKTERISTIK BUDAYA ORGANISASI

Budaya organisasi merupakan dasar dari setiap perusahaan atau institusi, terjadinya interaksi dan proses kerja berlangsung di dalam dan di luar perusahaan. Bagi pengkreasian lingkungan kerja yang efektif dan efisien, penting untuk memahami budaya organisasi dan bagaimana memengaruhi anggota dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Semua nilai, norma, asumsi, keyakinan, dan cara berperilaku yang dimiliki setiap anggota organisasi disebut sebagai budaya organisasi. Setiap organisasi memiliki budaya yang berbeda, yang membuatnya berbeda dari organisasi lain. Budaya ini ada sejak awal organisasi dan terus berkembang. Etika kerja, cara komunikasi, sistem penghargaan, protokol pengambilan keputusan, dan banyak lagi adalah beberapa aspek budaya organisasi.

Kesuksesan atau kegagalan sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh budayanya, dapat dicontohkan bilamana budaya organisasi yang mendukung inovasi, kerja sama tim, dan tanggung jawab individu dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi. Lingkungan kerja yang positif dan ramah dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Pengkreasian budaya yang jelas memberi anggota kerangka kerja untuk membuat pilihan. Budaya perusahaan yang kuat dan positif sangat penting untuk

keberhasilan jangka panjang. Organisasi yang memiliki budaya yang kuat dan positif dapat memberikan keunggulan yang signifikan dibandingkan dengan pesaingnya, terutama dalam hal menarik dan mempertahankan talenta terbaik. Budaya yang kuat membentuk tempat kerja yang memotivasi, kreatif, berdaya saing, menarik bakat yang ingin berkembang, dan berkontribusi.

Budaya positif di tempat kerja membuat perusahaan lebih menarik bagi karyawan yang sedang mencari tempat kerja dengan pendukung. Budaya yang positif memastikan bahwa karyawan merasa dihargai, didukung, dan terhubung dengan tujuan organisasi. Budaya organisasi yang positif mendorong karyawan untuk tinggal lebih lama, mengurangi turnover dan biaya rekrutmen. Kandidat berkualitas tinggi ditarik oleh lingkungan kerja yang mendukung dengan budaya yang positif dan inklusif.

Beradaptasi dengan dinamika pasar yang tidak terduga dalam lingkungan bisnis yang cepat berubah dan budaya perusahaan yang fleksibel menjadi sangat penting. Organisasi yang memiliki budaya yang mendukung inovasi dan eksperimen dapat membuat strategi, produk, layanan baru yang dapat mengantisipasi, dan merespons perubahan pasar. Organisasi yang memiliki budaya yang fleksibel dapat menyesuaikan diri dengan perubahan industri dan tetap bersaing di pasar yang berubah-ubah.

Selain itu, budaya yang toleran terhadap perubahan membuat karyawan merasa nyaman mengambil risiko yang terukur dan berinovasi tanpa khawatir dihukum atau dikritik. Organisasi harus berfokus pada membangun budaya organisasi yang kuat, positif,

1

fleksibel, dan adaptif jika ingin bertahan dan berkembang dalam pasar yang terus berubah. Pemimpin yang memprioritaskan nilai-nilai organisasi akan membentuk budaya yang baik. Dengan menggunakan strategi ini, perusahaan dapat membangun budaya yang kuat, positif, fleksibel, dan adaptif. Sehingga, memungkinkan menarik, mempertahankan talenta terbaik, memastikan keberlanjutan, dan pertumbuhan jangka panjang dalam lingkungan pasar yang terus berubah (Wang dan Lounsbury, 2021),

B. KETERKAITAN BUDAYA, KOLABORASI, DAN HARMONIS

Dalam pandangan Zu (2023) mengungkapkan bahwa keterkaitan budaya, kolaborasi, dan harmoni sangat penting dalam lingkungan kerja. Ketika menghasilkan kerja sama yang efektif dan harmonis di antara anggota organisasi, budaya organisasi yang tepat sangat penting. Kolaborasi merupakan proses di mana individu atau kelompok bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama dengan memanfaatkan sumber daya, pengetahuan, dan keahlian masing-masing. Sehingga, terdapat kolaborasi, membuat keputusan bersama, dan berbagi ide.

Dalam konteks organisasi, harmoni di-definisikan sebagai suasana kerja yang tenang di mana anggota tim saling menghargai, mendukung, dan bekerja sama tanpa konflik atau ketegangan yang signifikan. Harmonisasi membuat karyawan merasa nyaman dan didukung saat mengerjakan tugas. Jika budaya organisasi mendorong transparansi dan kepercayaan, karyawan dapat merasa nyaman untuk berkomunikasi, memberikan umpan balik, dan bekerja sama

tanpa khawatir akan kritik atau penilaian buruk. Penghargaan dalam pekerjaan mendorong untuk bekerja sama dengan baik. Ketika karyawan merasa dihargai atas upaya, maka merasakan dukungan lebih ter-motivasi untuk bekerja sama dalam pencapaian tujuan bersama.

Pembentukan budaya organisasi yang mendukung kerja sama dan harmoni sangat dipengaruhi oleh keteladanan kepemimpinan yang baik untuk kerja sama dan harmoni. Perilaku yang diikuti oleh anggota organisasi dibentuk oleh kepemimpinan yang menekankan kerja sama dan komunikasi yang efektif. Bilamana organisasi memiliki budaya yang mendorong pembelajaran dan pengembangan yang berkelanjutan, karyawan akan memiliki kesempatan untuk terus meningkatkan keterampilan dan berkontribusi lebih baik dalam tim. Hal ini akan mendukung pengkreasian lingkungan kerja yang harmonis dan memudahkan kerja sama yang produktif.

Budaya, kolaborasi, dan harmoni berinteraksi satu sama lain dalam konteks organisasi. Budaya organisasi yang baik dapat membantu kerja sama dengan baik dan membuat merasa didukung, dihargai, dan ter-motivasi untuk bekerja sama. Sebaliknya, budaya kerja yang produktif dan harmonis di antara anggota tim dapat memperkuat budaya kerja yang positif dan mendukung. Dengan memahami bagaimana budaya, kolaborasi, dan harmoni berhubungan, organisasi dapat membuat rencana yang lebih efisien untuk meningkatkan budaya dan kinerja secara keseluruhan.

Komunikasi yang terbuka dan jelas merupakan landasan untuk kerja

sama yang baik dan keharmonisan di dalam organisasi. Anggota tim yang memiliki budaya komunikasi yang terbuka dapat saling memahami dan menghargai pendapat satu sama lain. Pembagian tujuan yang sama kepada semua anggota organisasi menghasilkan fokus yang seragam dan arah kerja sama yang jelas. Dalam tim, budaya yang menekankan pencapaian tujuan bersama mendorong anggota untuk bekerja sama dan mengatasi tantangan.

Langkah penting untuk mempertahankan budaya organisasi yang mendukung kerja sama dan harmoni adalah dengan mengakui dan menghargai kerja sama. Sistem penghargaan yang adil dan transparan mendorong kerja tim yang produktif. Anggota tim dapat memperkuat hubungan dan menyelesaikan konflik dengan cara yang menghormati jika budaya tim mendukung penyelesaian konflik yang konstruktif. Hal ini akan membantu menjaga organisasi tetap damai dan menghindari konflik yang mengganggu kerja sama.

Salah satu cara untuk menerapkannya dalam praktik adalah dengan mengatur sesi *brainstorming* rutin yang memungkinkan anggota tim berbagi ide dan memecahkan masalah bersama. Organisasi tim berbasis proyek memungkinkan kerja sama lintas departemen dan fokus pada mencapai tujuan bersama. penyediaan pelatihan untuk mengajarkan anggota tim dengan cara menyelesaikan konflik yang efektif (Barker, Scott, dan Manning, 2021),

Hal tersebut penting untuk memiliki komitmen yang kuat di seluruh organisasi untuk membangun budaya organisasi agar dapat mendorong kerja sama dan keharmonisan. Pendekatan ter-struktur yang melibatkan penelitian mendalam, analisis menyeluruh, dan

penerapan praktik terbaik dapat membantu perusahaan membentuk lingkungan kerja yang memungkinkan kerja tim yang produktif dan penuh keharmonisan. Peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan akan memperkuat budaya organisasi yang bertahan lama dan fleksibel.

Dalam budaya organisasi, kerja sama dan harmoni penting untuk kesuksesan dalam jangka panjang. Bagaimana pencapaian tujuan bersama, individu, atau kelompok dapat bekerja sama, sementara harmoni mengkreasikan suasana yang damai dan saling mendukung di antara anggota tim. Budaya organisasi yang baik memungkinkan kolaborasi yang baik dan harmoni di antara individu. Penjelasan mengenai hubungan antara budaya, kerja sama, dan harmoni, didukung oleh teori-teori seperti teori sosial dalam organisasi dan teori keterikatan. Bilamana merasa bahwa kerja sama akan bermanfaat, mendukung, cenderung bekerja sama, dan mencapai harmoni. Namun, teori keterikatan menekankan bahwa hubungan interpersonal yang aman dan positif sangat penting untuk mengkreasikan lingkungan yang mendukung kerja-sama dan harmoni. Perusahaan harus mengembangkan dan mempertahankan nilai-nilai budaya seperti integritas, saling menghargai yang mendukung kerja sama, dan harmoni. Karyawan harus dilatih dalam keterampilan komunikasi yang lebih baik, seperti mendengarkan dengan baik, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan menyelesaikan konflik dengan cara yang produktif. Perusahaan harus memiliki sistem pengakuan dan penghargaan yang menghargai kerja sama yang baik dan kontribusi individu. Dengan partisipasi kolektif dalam

pengambilan keputusan, rasa kepemilikan dan keterlibatan karyawan dapat meningkat. Hasilnya akan menjadi lebih baik untuk bekerja sama dan bekerja sama (Alt, Berezvai, dan Agardi, 2021),

C. KOMPONEN BUDAYA ORGANISASI YANG MENDORONG KOLABORASI

Menurut Rasheed, Liu, dan Ali (2024), berbagai elemen yang saling terkait membentuk budaya organisasi yang memungkinkan individu bekerja sama dengan baik. Metode ter-struktur melibatkan penelitian dan analisis menyeluruh memungkinkan pemahaman yang lebih baik tentang bagian-bagian. Beberapa komponen budaya organisasi yang mendukung kolaborasi, didukung oleh teori-teori yang relevan, adalah sebagai berikut:

1. Keterlibatan dan Keterbukaan

Dalam konteks budaya organisasi yang menghargai keterlibatan dan keterbukaan, Teori X dan Teori Y menekankan keyakinan bahwa karyawan secara intrinsik ter-motivasi dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Dalam lingkungan yang berdasarkan prinsip Teori Y, karyawan akan lebih cenderung merasa terlibat dan dihargai sehingga dapat berkontribusi secara optimal terhadap tujuan perusahaan. Partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan berarti lebih dari sekedar memberikan suara mengenai isu-isu yang mempengaruhi pekerjaan sehari-hari.

Penggunaan perspektif yang berbeda mengkreasikan rasa kepemilikan terhadap solusi dan keputusan yang diambil, sehingga

meningkatkan komitmen terhadap implementasi dan keberhasilan inisiatif organisasi. Menurut teori divergensi, inisiatif seperti ini mengganggu norma-norma tradisional manajemen *top-down*, sehingga mendorong inovasi dan adaptasi yang lebih baik terhadap tantangan. Budaya organisasi yang terbuka memupuk aliran ide dan kolaborasi yang mulus antar departemen, membentuk lingkungan di mana eksperimen dan inisiatif baru.

Keterbukaan seperti ini penting untuk inovasi berkelanjutan karena memungkinkan perusahaan bereksperimen dan belajar dari kesalahan tanpa takut akan hukuman. Ketika karyawan berpartisipasi dan mempunyai suara dalam pengambilan keputusan, pemberdayaan mengkreasikan rasa kepemilikan yang lebih besar dalam pekerjaan dan hasil organisasi secara keseluruhan. Hal ini meningkatkan tanggung jawab individu atas kinerja dan hasil serta membuat setiap individu merasa bahwa kontribusinya penting bagi keberhasilan tim.

2. Komunikasi

Komunikasi yang efektif memang merupakan inti dari setiap hubungan kerja yang sukses, dan hal ini tidak berbeda dalam konteks organisasi. Teori pertukaran sosial menunjukkan bahwa interaksi sosial dapat dianggap sebagai pertukaran, di mana individu dalam hubungan sosial dapat mengharapkan imbalan atau balasan. Dalam konteks organisasi, imbalan tersebut bisa berupa dukungan, informasi, atau pengakuan atas kontribusi seseorang. Komunikasi yang baik memfasilitasi pertukaran ini dengan memperjelas harapan,

meminimalkan kesalahpahaman, dan memperkuat hubungan interpersonal antara anggota tim.

Teori komunikasi organisasi, seperti yang dijelaskan menekankan pentingnya aliran informasi yang jelas dan terbuka dalam menciptakan efisiensi dan efektivitas organisasional. Komunikasi yang terbuka memungkinkan informasi mengalir dengan bebas antara berbagai tingkatan dan departemen dalam organisasi, memungkinkan untuk koordinasi yang lebih baik dan pengambilan keputusan yang lebih informasi.

Dalam praktiknya, membangun sistem komunikasi yang efektif dalam organisasi memastikan bahwa ada saluran komunikasi yang jelas dan mudah di-akses bagi semua anggota tim untuk berbagi informasi dan umpan balik. Penerapan hal tersebut dapat membantu organisasi dalam mengkreasikan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif dan harmonis, di mana setiap anggota tim merasa dihargai dan terlibat.

3. Penghargaan

Penghargaan bagi kontribusi adalah salah satu pilar utama dalam membangun dan memelihara kolaborasi yang efektif dalam organisasi, berdasarkan teori penguatan bahwa perilaku yang diperkuat cenderung diulangi. Dalam konteks organisasi, penghargaan positif atas kerja sama dan kontribusi individu tidak hanya meningkatkan motivasi karyawan tetapi juga memperkuat perilaku kooperatif yang diinginkan. Konsep kepercayaan dan rasa hormat ini juga mendukung teori psikologi sosial yang menekankan pentingnya hubungan interpersonal dalam kerja kelompok.

1

Kepercayaan, sebagai elemen kunci dari budaya kolaboratif, memfasilitasi lingkungan di mana karyawan merasa aman untuk berbagi ide, risiko, dan inovasi tanpa takut ditolak atau dikritik. Teori kepercayaan interpersonal sebagaimana dijelaskan dalam tahapan perkembangan psikososial mengemukakan bahwa kepercayaan membentuk landasan hubungan interpersonal yang sehat dan efektif. Penghargaan atas kolaborasi dan kontribusi yang sukses tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja namun juga mendorong budaya tim yang kuat. Sistem penghargaan yang efektif harus dirancang untuk mengakui pencapaian individu dan kolektif, memastikan bahwa penghargaan tersebut sesuai, adil dan konsisten dengan tujuan organisasi. Hal ini konsisten dengan teori keadilan organisasi, yang menekankan pentingnya persepsi keadilan dan kesetaraan dalam proses penghargaan.

4. Komitmen

Fokus bersama dalam sebuah tim merupakan hasil dari komitmen kolektif terhadap tujuan bersama, yang merupakan aspek kritis dari kolaborasi dan kerja tim yang efektif. Dalam konteks ini, tujuan bersama berfungsi sebagai titik fokus yang menyatukan upaya individu dan mengarahkan ke arah yang sama, memperkuat kohesi kelompok dan meningkatkan efisiensi kolaboratif. Norma-norma kelompok, sebagaimana dijelaskan dalam teori peran sosial, juga memainkan peran penting dalam membentuk perilaku anggota tim. Norma yang merupakan ekspektasi bersama tentang bagaimana anggota grup harus berperilaku, membantu dalam menyelaraskan perilaku individu dengan tujuan bersama. Ketika anggota tim merasa

terikat oleh norma, akan lebih cenderung berkontribusi secara efektif ke tujuan kelompok, menunjukkan tingkat kolaborasi dan komitmen yang lebih tinggi. Budaya kolaborasi yang efektif ditandai dengan adanya komunikasi yang terbuka, di mana anggota tim merasa nyaman untuk berbagi ide, memberikan umpan balik, dan meminta bantuan. Ini menciptakan lingkungan yang mendukung di mana anggota tim dapat bersinergi, memanfaatkan kekuatan satu sama lain, dan mengatasi kelemahan bersama.

Dalam lingkungan ini, fokus bersama pada tujuan organisasi bukan hanya hasil dari komitmen individu, tetapi juga hasil dari struktur pendukung yang memfasilitasi kolaborasi efektif. Dengan demikian, pengkreasian fokus bersama melalui komitmen terhadap tujuan bersama merupakan komponen inti dari budaya kerja sama yang efektif. Sehingga, membutuhkan kepemimpinan yang efektif untuk menetapkan visi yang jelas, mempromosikan norma-norma yang mendukung kolaborasi, dan memelihara lingkungan yang terbuka dan mendukung. Berbasis upaya bersama ini, organisasi dapat mencapai tingkat kolaborasi dan efisiensi.

D. METODE PENGEMBANGAN DAN PENINGKATAN KOLABORASI

Studi Donohue, Cai, Fink, dan Umana (2023), menyatakan bahwa era globalisasi saat ini, keberhasilan organisasi bergantung pada kerja sama yang efektif. Strategi yang tepat diperlukan untuk membangun

dan meningkatkan kolaborasi tim dalam lingkungan organisasi. Pencapaian tujuan ini, berbagai strategi dapat diterapkan melalui pendekatan ter-struktur yang melibatkan penelitian mendalam dan analisis menyeluruh, serta dukungan teori yang relevan. Tim yang terdiri dari beragam individu dengan latar belakang dan keahlian yang berbeda dapat bekerja lebih baik satu sama lain dalam organisasi. Anggota tim yang bekerja sama dalam tim yang memiliki berbagai fungsi dapat saling melengkapi dan menggabungkan berbagai perspektif untuk mencapai tujuan bersama.

Pelatihan dan pengembangan keterampilan komunikasi yang efektif adalah langkah penting dalam membangun kerja tim. Anggota tim dapat saling memahami, menyampaikan ide dengan jelas, dan menyelesaikan konflik dengan konstruktif jika memiliki keterampilan komunikasi yang kuat. Anggota tim yang terpisah secara geografis dapat berkomunikasi dan bekerja sama dengan lebih mudah dengan teknologi kolaborasi, seperti perangkat lunak manajemen proyek dan platform kolaborasi *online*. Dengan menggunakan teknologi yang tepat, organisasi dapat mengatasi kesulitan kolaborasi karena jarak fisik.

Pemberdayaan kolaborasi yang efektif memerlukan budaya organisasi yang mendorong kepercayaan, transparansi, dan penghargaan terhadap kerja tim. Kolaborasi dapat berkembang secara alami jika anggota merasa didukung dan dihargai. Organisasi dapat membangun dan meningkatkan kolaborasi tim dengan menerapkan metode seperti membangun tim multi-fungsional, meningkatkan keterampilan komunikasi, menggunakan teknologi

kolaborasi, dan mengkreasikan budaya terbuka. Kolaborasi yang kuat akan membantu organisasi mencapai tujuan secara keseluruhan dan membuatnya lebih kompetitif di dunia bisnis yang kompetitif.

Strategi untuk mengkreasikan dan meningkatkan budaya kolaborasi di dalam perusahaan harus dilihat dari sudut pandang keseluruhan dan melibatkan berbagai bagian organisasi. Tidak cukup untuk membentuk tim yang terdiri dari berbagai individu dengan keahlian yang berbeda. Organisasi harus memastikan bahwa struktur tim didasarkan pada pemahaman yang mendalam tentang tugas dan keahlian masing-masing anggota tim. Kemampuan teknis, keahlian interpersonal, dan kemampuan berkomunikasi adalah faktor penting dalam pembentukan tim. Keberhasilan juga bergantung pada pemimpin tim yang baik dan pembagian peran yang jelas.

Program pengembangan karyawan harus mencakup pelatihan keterampilan komunikasi dan kerja tim. Program harus meningkatkan keterampilan dasar, seperti mendengarkan aktif, memberikan umpan balik, dan menyelesaikan konflik secara konstruktif. Selain itu, elemen lanjutan seperti negosiasi, manajemen konflik, dan pembentukan hubungan yang kuat juga harus menjadi bagian dari pelatihan. Penerapan teknologi kolaborasi juga harus dipikirkan dengan cermat dan diintegrasikan dengan infrastruktur TI yang ada. Perangkat lunak kolaborasi harus dipilih dengan mempertimbangkan kebutuhan unik organisasi dan kemampuan mendorong kerja sama yang efektif. Selain itu, sangat penting untuk memberikan pelatihan yang cukup kepada karyawan tentang cara menggunakan agar dapat memastikan digunakan dengan benar.

1

Kebijakan, praktik, dan standar organisasi harus membangun lingkungan kerja yang mendukung kerja sama, antara lain memastikan bahwa kepemimpinan organisasi mendukung dan mendukung prinsip kerja sama, mengakui, dan menghargai kerja sama tim. Manajemen senior harus mendorong budaya seperti ini melalui komunikasi yang jelas, transparan, dan konsisten. Bagi pengembangan, peningkatan budaya kerja sama dalam organisasi, pendekatan yang menyeluruh, dan berkelanjutan akan sangat diperlukan. Organisasi dapat mencapai kolaborasi yang baik dan peningkatan kinerja dengan membangun tim yang sinergis, kolaborasi, dan mengkreasikan budaya yang mendukung kolaborasi. (Ma, Rui, dan Zhong, 2023),

DAFTAR PUSTAKA

Alt, M.A., Berezvai, Z. and Agárdi, I. (2021), "Harmony-oriented retail innovations and financial performance", *European Journal of Innovation Management*, Vol. 24 No. 4, pp. 1379-1399.

² Barker Scott, B.A. and Manning, M.R. (2021), "Designing for Collaboration: Don't Just Focus on the Team, Focus Also on the

¹ Budaya Organisasi yang Mendorong Kolaborasi dan Harmoni|
Agus Siswanto

15

Context in Which Teams Work", (Rami) Shani, A.B. and Noumair, D.A. (Ed.) *Research in Organizational Change and Development (Research in Organizational Change and Development, Vol. 29)*, Emerald Publishing Limited, Leeds, pp. 173-199.

Donohue, W.A., Cai, D.A., Fink, E.L. and Umana, E.A. (2023), "Conflict, communication and team collaboration: a comparison of Nigerians and US Americans", *International Journal of Conflict Management*, Vol. 34 No. 4, pp. 649-667.

Ma, X., Rui, Z. and Zhong, G. (2023), "How large entrepreneurial-oriented companies breed innovation: the roles of interdepartmental collaboration and organizational culture", *Chinese Management Studies*, Vol. 17 No. 1, pp. 64-88.

Rasheed, M., Liu, J. and Ali, E. (2024), "Incorporating sustainability in organizational strategy: a framework for enhancing sustainable knowledge management and green innovation", *Kybernetes*, <https://doi.org/10.1108/K-08-2023-1606>. Emerald Publishing Limited.

Wang, M.S. and Lounsbury, M. (2021), "Cultural Encounters: A Practice-Driven Institutional Approach to the Study of Organizational Culture", Lounsbury, M., Anderson,

D.A. and Spee, P. (Ed.) *On Practice and Institution: New Empirical Directions (Research in the Sociology of Organizations, Vol. 71)*, Emerald Publishing Limited, Leeds, pp. 165-198.

Yolles, M. (2019), "The complexity continuum, part 2: modelling harmony", *Kybernetes*, Vol. 48 No. 8, pp. 1626-1652.

Zu, L. (2023), "Management Shift in Complex Organizations", *Responsible Management and Taoism*, Volume 1, Emerald Publishing Limited, Leeds, pp. 77-110.

TENTANG PENULIS

1

Budaya Organisasi yang Mendorong Kolaborasi dan Harmoni|
Agus Siswanto

17



Dr. Agus Siswanto., M.M.

Penulis, menyelesaikan Program Studi Magister Manajemen. Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Universitas Diponegoro (FEB UNDIP) Semarang (2001) dan Program Doktor Manajemen di Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Universitas Islam Indonesia (FEB UII). Yogyakarta (2013). Saat ini menjadi *Owner Education Master Park, Danau Resto, Grand Master Hotel* di Purwodadi, Grobogan. Jawa Tengah, Members of KADIN, ISEI, ICMI, FMI, dan *Faculty Member Master of Management, Faculty of Economic Business Universitas Ahmad Dahlan (MM FEB UAD)* sebagai pengampu pada mata kuliah *Organizational Change and Development, Advanced Human Resource Management, Advanced Strategic Management, Work Culture and Organization.*

BAGIAN 9 BUDAYA ORGANISASI YANG MENDORONG KOLABORASI DAN HARMONI Agus Siswanto.docx

ORIGINALITY REPORT

10%

SIMILARITY INDEX

3%

INTERNET SOURCES

9%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Antonius Ary Setyawan, Carolina Ety Widjayanti. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Keuangan perusahaan dengan dimediasi kepuasan kerja", Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2024 Publication	3%
2	www-emerald-com-443.webvpn.sxu.edu.cn Internet Source	3%
3	Mohsin Rasheed, Jianhua Liu, Ehtisham Ali. "Incorporating sustainability in organizational strategy: a framework for enhancing sustainable knowledge management and green innovation", Kybernetes, 2024 Publication	2%
4	Submitted to kopusat.turnitin@gmail.com Student Paper	2%

Exclude quotes Off

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography Off

BAGIAN 9 BUDAYA ORGANISASI YANG MENDORONG KOLABORASI DAN HARMONI Agus Siswanto.docx

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16

PAGE 17

PAGE 18
