

Peran Budaya Kolaboratif dalam Meningkatkan Kinerja dan Daya Saing Organisasi Modern

Sri Puspita Sari^{1*}, Mukrodi²

^{1,2} Magister Manajemen, Universitas Pamulang, Indonesia

*Penulis Korespondensi: thithasary@yahoo.com

Abstract. *The rapid development of globalization and the acceleration of digital transformation have encouraged organizations to adopt more adaptive and collaborative work practices. In this context, collaborative culture has become a strategic element that plays a crucial role in enhancing organizational effectiveness and competitiveness. This study aims to comprehensively examine the concept, characteristics, forming factors, and theoretical foundations of collaborative culture in modern organizations. The research employs a qualitative approach through a literature review, analyzing reputable national and international journal articles, textbooks, and relevant institutional reports. Data analysis is conducted using a descriptive-analytical technique by synthesizing findings from previous studies. The results indicate that collaborative culture significantly contributes to improved communication quality, work coordination, adaptability, and both individual and organizational performance. Collaborative culture is shaped through the integration of shared vision, open communication, trust, willingness to share resources, collaborative leadership, flexible organizational structures, and the support of collaborative technologies. This study also highlights that the success of digital transformation largely depends on the strength of an effectively internalized collaborative culture. The findings are expected to provide a theoretical reference for organizations and researchers in developing sustainable collaborative culture strategies.*

Keywords: Collaboration; Collaborative Culture; Digital Transformation; Organizational Culture; Organizational Performance.

Abstrak. Perkembangan globalisasi dan percepatan transformasi digital telah mendorong organisasi untuk mengadopsi pola kerja yang lebih adaptif dan kolaboratif. Dalam konteks tersebut, budaya kerjasama menjadi elemen strategis yang berperan penting dalam meningkatkan efektivitas dan daya saing organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara komprehensif konsep, karakteristik, faktor pembentuk, serta landasan teoretis budaya kerjasama dalam organisasi modern. Metode penelitian yang digunakan adalah studi literatur dengan pendekatan kualitatif, melalui analisis terhadap artikel jurnal nasional dan internasional bereputasi, buku teks, serta laporan institusi yang relevan. Teknik analisis data dilakukan secara deskriptif-analitis dengan mensintesis temuan penelitian terdahulu. Hasil kajian menunjukkan bahwa budaya kerjasama berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kualitas komunikasi, koordinasi kerja, kemampuan adaptasi, serta kinerja individu dan organisasi. Budaya kerjasama terbentuk melalui integrasi visi bersama, komunikasi terbuka, kepercayaan, kesiapan berbagi sumber daya, kepemimpinan kolaboratif, struktur organisasi yang fleksibel, serta dukungan teknologi kolaboratif. Kajian ini juga menegaskan bahwa keberhasilan transformasi digital sangat bergantung pada kekuatan budaya kolaboratif yang terinternalisasi secara konsisten. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan teoretis bagi organisasi dan peneliti dalam mengembangkan strategi penguatan budaya kerjasama yang berkelanjutan.

Kata kunci: Budaya Kerjasama; Kolaborasi; Budaya Organisasi; Transformasi Digital; Kinerja Organisasi.

1. LATAR BELAKANG

Perkembangan globalisasi dan percepatan transformasi digital telah membawa perubahan signifikan dalam pola kerja dan tata kelola organisasi modern. Lingkungan bisnis yang dinamis, kompetitif, dan menuntut inovasi berkelanjutan mendorong organisasi untuk meninggalkan pola kerja konvensional yang individualistik menuju struktur kerja yang adaptif, fleksibel, dan kolaboratif. Dalam konteks ini, budaya kerjasama (collaborative culture) menjadi salah satu faktor fundamental dalam menentukan keberhasilan organisasi menghadapi perubahan.

Budaya kerjasama merupakan seperangkat nilai, norma, dan perilaku yang mendorong individu untuk bekerja secara sinergis, saling mendukung, berbagi informasi, serta berorientasi pada pencapaian tujuan bersama. Organisasi dengan budaya kolaboratif yang kuat ditandai oleh komunikasi yang terbuka, pengambilan keputusan yang partisipatif, serta penyelesaian masalah melalui pendekatan kolektif. Dhir dan Shukla (2021) menyatakan bahwa budaya kolaboratif berkontribusi signifikan terhadap peningkatan agility organisasi, kreativitas, dan efektivitas pemecahan masalah.

Perkembangan teknologi digital semakin mempertegas urgensi budaya kerjasama dalam organisasi. Pemanfaatan teknologi seperti platform kerja berbasis cloud dan alat kolaborasi virtual telah mengubah pola kerja menjadi lebih fleksibel dan terdistribusi. Namun, kecanggihan teknologi tidak akan memberikan dampak optimal tanpa dukungan budaya kolaboratif yang kuat. Tanpa kolaborasi yang efektif, digitalisasi justru berpotensi menimbulkan fragmentasi komunikasi dan melemahnya kohesi tim kerja.

Meskipun demikian, tidak semua organisasi mampu membangun budaya kerjasama secara optimal. Pola kerja yang hierarkis, ego sektoral, lemahnya komunikasi, serta gaya kepemimpinan yang kurang mendukung kolaborasi menjadi hambatan utama. Perbedaan karakteristik individu dan budaya kerja yang telah mengakar juga menyulitkan proses perubahan. Padahal, kepemimpinan kolaboratif memiliki peran sentral dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi tumbuhnya kepercayaan dan tanggung jawab bersama (Dhir & Shukla, 2021).

Oleh karena itu, budaya kerjasama merupakan elemen strategis dalam meningkatkan daya saing dan keberlanjutan organisasi di era globalisasi dan transformasi digital. Pemanfaatan teknologi kolaboratif, penguatan kepemimpinan, serta integrasi nilai kolaborasi dalam sistem manajemen kinerja menjadi langkah penting untuk membangun sinergi organisasi. Sejalan dengan OECD (2022), organisasi yang mampu mengoptimalkan kolaborasi akan lebih inovatif, adaptif, dan resilien dalam menghadapi ketidakpastian lingkungan bisnis.

2. KAJIAN TEORITIS

Budaya kerjasama merupakan seperangkat nilai, norma, keyakinan, dan praktik yang mendorong individu dalam organisasi untuk bekerja secara kolaboratif demi mencapai tujuan bersama. Budaya ini tidak hanya merefleksikan pola interaksi antarkaryawan, tetapi juga mencerminkan iklim psikologis, sistem kerja, dan mekanisme sosial yang mendukung sinergi kolektif. Cameron dan Quinn (2021) mengategorikan budaya kolaboratif sebagai tipe budaya organisasi yang menekankan komitmen, komunikasi terbuka, rasa saling percaya, serta

partisipasi kolektif dalam pengambilan keputusan, di mana keberhasilan dipandang sebagai hasil kerja terintegrasi, bukan semata-mata prestasi individual.

Dalam konteks globalisasi dan transformasi digital, budaya kerjasama menjadi faktor strategis yang menentukan efektivitas dan daya adaptasi organisasi. Tekanan persaingan global, kompleksitas lingkungan bisnis, serta tuntutan inovasi berkelanjutan menuntut organisasi untuk meninggalkan pola kerja individualistik dan terfragmentasi. Teece (2021) menegaskan bahwa organisasi yang menginternalisasi budaya kolaboratif lebih mampu mengelola kompleksitas, memanfaatkan keberagaman kompetensi, dan mempercepat proses inovasi. Namun, digitalisasi tidak secara otomatis menciptakan kolaborasi yang efektif; tanpa budaya kerjasama yang kuat, teknologi justru berpotensi memicu fragmentasi komunikasi dan melemahnya kohesi tim (OECD, 2022).

Dari perspektif perilaku organisasi, budaya kerjasama sangat dipengaruhi oleh kualitas hubungan interpersonal dan kondisi psikologis individu. Newman et al. (2020) menyatakan bahwa kepercayaan interpersonal, rasa saling menghargai, empati, dan motivasi intrinsik berperan penting dalam membentuk kolaborasi yang efektif. Konsep psychological safety memperkuat budaya kerjasama dengan menciptakan lingkungan kerja yang aman bagi individu untuk mengekspresikan ide dan pendapat tanpa takut akan konsekuensi negatif. Dhir dan Shukla (2021) menekankan bahwa budaya kolaboratif yang didukung psychological safety mampu meningkatkan agility organisasi, kualitas pengambilan keputusan, serta kapasitas inovatif melalui keterlibatan aktif anggota tim.

Budaya kerjasama tercermin melalui karakteristik utama seperti visi dan misi bersama, komunikasi terbuka dan transparan, kesiapan berbagi informasi dan sumber daya, kepercayaan antaranggota, serta penghargaan terhadap kontribusi individu. Kelima elemen ini saling memperkuat dalam membangun lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan. OECD (2022) menegaskan bahwa organisasi yang mendorong pertukaran pengetahuan lintas fungsi dan menerapkan sistem penghargaan berbasis tim cenderung lebih inovatif dan adaptif terhadap perubahan. Sebaliknya, struktur hierarkis yang kaku, ego sektoral, serta lemahnya komunikasi horizontal menjadi hambatan utama dalam internalisasi budaya kolaboratif.

Pembentukan budaya kerjasama dipengaruhi oleh faktor struktural dan psikologis, termasuk kepemimpinan kolaboratif, struktur organisasi yang fleksibel, sistem penghargaan berbasis tim, serta pemanfaatan teknologi kolaboratif. Harney dan Monks (2021) menyatakan bahwa kepemimpinan yang mendorong partisipasi, dialog, dan kepercayaan berperan penting dalam menciptakan iklim kolaboratif. Penelitian mutakhir menunjukkan bahwa struktur organisasi yang desentralistik, dukungan teknologi kolaboratif, serta keselarasan antara sistem

penghargaan dan nilai organisasi berkontribusi positif terhadap efektivitas kerja tim dan inovasi (Leso et al., 2023; Paredes-Saavedra et al., 2024).

Secara teoretis, kerjasama dalam organisasi dapat dijelaskan melalui berbagai pendekatan. Teori Pertukaran Sosial menekankan bahwa kerjasama muncul dari hubungan timbal balik yang saling menguntungkan, baik secara material maupun psikologis. Teori Identitas Sosial menjelaskan bahwa rasa memiliki terhadap kelompok mendorong loyalitas dan perilaku kooperatif, termasuk dalam konteks kerja virtual. Teori Permainan memandang kerjasama sebagai strategi rasional yang menguntungkan dalam jangka panjang ketika struktur tugas dan insentif dirancang secara tepat. Sementara itu, Teori Sistem melihat kerjasama sebagai hasil interaksi antar subsistem organisasi yang saling bergantung, dan teori motivasi menegaskan bahwa pemenuhan kebutuhan psikologis serta kepemimpinan yang efektif menciptakan lingkungan yang kondusif bagi kolaborasi dan kinerja yang optimal.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur (literature review). Pendekatan ini dipilih untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai konsep, karakteristik, faktor pembentuk, serta landasan teoretis budaya kerjasama dalam organisasi modern. Studi literatur memungkinkan peneliti mengintegrasikan berbagai perspektif teoretis dan temuan empiris yang relevan untuk membangun kerangka konseptual yang sistematis.

Teknik analisis data dilakukan secara deskriptif-analitis, yaitu dengan mengkaji, membandingkan, dan mensintesis konsep serta hasil penelitian terdahulu. Analisis difokuskan pada identifikasi pola, kesamaan, dan perbedaan pandangan para ahli terkait budaya kerjasama, serta implikasinya terhadap kinerja individu dan organisasi. Hasil analisis selanjutnya disusun secara sistematis untuk membangun pemahaman teoritis yang utuh dan terintegrasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil kajian literatur menunjukkan bahwa budaya kerjasama merupakan elemen strategis yang berperan penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi, khususnya dalam menghadapi kompleksitas lingkungan bisnis dan percepatan transformasi digital. Berbagai penelitian menegaskan bahwa organisasi dengan budaya kolaboratif yang kuat cenderung memiliki tingkat koordinasi yang lebih baik, komunikasi yang lebih terbuka, serta kemampuan adaptasi yang lebih tinggi terhadap perubahan. Budaya kerjasama memungkinkan organisasi

mengoptimalkan potensi kolektif sumber daya manusia melalui sinergi lintas fungsi dan lintas kompetensi.

Pembahasan lebih lanjut mengungkap bahwa budaya kerjasama terbentuk melalui interaksi antara faktor struktural dan psikologis. Kepemimpinan kolaboratif, struktur organisasi yang fleksibel, serta sistem penghargaan berbasis tim menjadi faktor struktural utama yang mendukung terciptanya kolaborasi yang efektif. Sementara itu, kepercayaan, psychological safety, dan motivasi intrinsik berperan sebagai faktor psikologis yang mendorong individu untuk terlibat aktif dalam kerja tim. Ketika individu merasa dihargai dan aman secara psikologis, mereka cenderung lebih terbuka dalam berbagi ide dan berkontribusi terhadap penyelesaian masalah secara kolektif.

Dari perspektif teoretis, hasil kajian menunjukkan bahwa budaya kerjasama dapat dijelaskan melalui berbagai pendekatan, seperti Teori Pertukaran Sosial, Teori Identitas Sosial, Teori Permainan, dan Teori Sistem. Keempat teori tersebut saling melengkapi dalam menjelaskan bagaimana kerjasama terbentuk, dipertahankan, dan diperkuat dalam organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerjasama bukan hanya hasil dari kebijakan manajerial, tetapi juga merupakan produk dari dinamika sosial, desain organisasi, serta sistem nilai yang dianut bersama.

Selain itu, kajian ini juga menegaskan bahwa pemanfaatan teknologi kolaboratif dapat memperkuat budaya kerjasama apabila didukung oleh nilai dan perilaku kerja yang selaras. Teknologi berfungsi sebagai enabler, bukan penentu utama kolaborasi. Tanpa budaya kerjasama yang kuat, penggunaan teknologi justru berpotensi menimbulkan fragmentasi komunikasi dan menurunkan efektivitas kerja tim.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil kajian teoritis, dapat disimpulkan bahwa budaya kerjasama merupakan fondasi strategis dalam membangun organisasi yang adaptif, inovatif, dan berdaya saing tinggi. Budaya ini berperan penting dalam meningkatkan kualitas hubungan kerja, efektivitas pengambilan keputusan, serta kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Budaya kerjasama terbentuk melalui integrasi nilai bersama, komunikasi terbuka, kepercayaan, kesiapan berbagi, serta sistem penghargaan yang mendukung kolaborasi. Keberhasilan internalisasi budaya kerjasama sangat ditentukan oleh kepemimpinan kolaboratif, struktur organisasi yang fleksibel, serta dukungan teknologi yang selaras dengan nilai organisasi.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, disarankan agar organisasi secara sadar dan sistematis mengintegrasikan nilai-nilai kolaboratif ke dalam visi, kebijakan, dan sistem

manajemen kinerja. Pimpinan organisasi perlu mengembangkan gaya kepemimpinan yang partisipatif dan suportif untuk memperkuat kepercayaan serta psychological safety di lingkungan kerja. Selain itu, organisasi disarankan untuk merancang struktur kerja dan sistem penghargaan yang mendorong kerja tim, serta memanfaatkan teknologi kolaboratif secara optimal. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk melakukan studi empiris dengan pendekatan kuantitatif atau mixed methods guna menguji secara langsung pengaruh budaya kerjasama terhadap variabel kinerja, kepuasan kerja, atau inovasi organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdelrahman, M., et al. (2025). *Organisational culture and knowledge management systems adoption: The role of technology acceptance*. Springer. <https://doi.org/10.1007/s40171-025-00448-w>
- Amalia, R., & Prakoso, B. (2021). Hubungan dukungan sosial dan kepuasan kerja karyawan pada organisasi modern. *Jurnal Psikologi Industri*, 9(2), 112–125.
- Authors. (2025). The role of collaboration technology and knowledge-sharing climate in organizations. *KPM Journal*.
- Barker Scott, B. A., & Manning, M. R. (2022). Designing the collaborative organization: A framework for how collaborative work, relationships, and behaviors generate collaborative capacity. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 60(1), 149–193. <https://doi.org/10.1177/00218863221106245>
- Barker Scott, B. A., & Scott, B. (2024). *Designing the collaborative organization*. SAGE.
- Bock, L. (2020). *Work rules!: Insights from inside Google that will transform how you live and lead*. Hachette.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2021). *Diagnosing and changing organizational culture* (4th ed.). Wiley.
- Dewi, A., & Prabowo, H. (2022). Collaborative climate and team innovation outcomes in Indonesian organizations. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 24(1), 33–45.
- Dhir, S., & Shukla, A. (2021). Collaborative culture and organizational agility: A systematic review. *European Business Review*, 33(5), 742–766. <https://doi.org/10.1108/EBR-07-2020-0178>
- Dirks, K. T., & Ferrin, D. L. (2021). Trust in leadership and organizational performance. *Academy of Management Perspectives*.
- Fitria, N., & Sari, M. (2021). Collaborative structures and organizational responsiveness toward market change. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 18(3), 201–214.
- Harney, B., & Monks, K. (2021). *Strategic HRM: Research and practice*.
- Hartono, D. (2023). Collaborative culture and conflict resolution effectiveness in hybrid workplaces. *Journal of Organizational Development*, 7(1), 45–60.
- Hassan, M., & Fikri, A. (2023). The role of cross-functional collaboration in driving innovation performance. *Asian Journal of Business and Management*, 15(2), 77–89.

- Homans, G. C. (1958). Social behavior as exchange. *American Journal of Sociology*, 63(6), 597–606. <https://doi.org/10.1086/222355>
- Huang, J. L. (2024). Empowerment leadership and cooperative decision-making in software teams. *Journal of Software: Evolution and Process*, 36(1), e2451.
- Imai, M. (2021). *Kaizen: The key to Japan's competitive success* (Rev. ed.). McGraw-Hill.
- Khan, M. A. (2024). Examining the influence of organizational structure and leadership on innovation in hybrid work settings: The mediating role of organizational culture. *Journal of Innovation & Management*. <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-5472336/v1>
- Lee, R., & Chen, F. (2022). Collaborative culture and affective commitment among employees in digital workplaces. *International Journal of Human Resource Studies*, 12(1), 55–70.
- Leso, B. H., Coccia, M., et al. (2023). The contribution of organizational culture, structure, and leadership to digital transformation in SMEs. *Organization Science*. Springer.
- Lestari, D., & Haris, M. (2022). Employee engagement and productivity in collaborative teams. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 6(1), 41–52.
- Lestari, S., & Gautama, A. (2023). Collaborative learning culture and organizational adaptability in the digital era. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 150–164.
- Men, L. R., & Jiang, H. (2021). Strategic internal communication and teamwork effectiveness. *Public Relations Review*.
- Morales-Huamán, et al. (2023). Culture, identity, and collaboration in public and private organizations. *Administrative Sciences*.
- Newman, A., Donohue, R., & Eva, N. (2020). Psychological safety and collaborative behavior in organizations. *Human Resource Management Journal*, 30(2), 233–247.
- Nguyen, T., Pham, Q., & Lee, J. (2021). Collaborative culture and team coordination effectiveness in modern organizations. *Journal of Management Research*, 14(3), 88–103.
- OECD. (2022). *Building innovative and collaborative organizations*. OECD Publishing.
- Paredes-Saavedra, M., Vallejos, M., Huancahuire-Vega, S., Morales-García, W. C., & Geraldo-Campos, L. A. (2024). Work team effectiveness: Importance of organizational culture, work climate, leadership, creative synergy, and emotional intelligence in university employees. *Administrative Sciences*, 14(11), 280. <https://doi.org/10.3390/admsci14110280>
- Putra, A., & Rahman, T. (2021). Team collaboration and interpersonal conflict reduction in the workplace. *Jurnal Psikologi Terapan*, 13(2), 99–110.
- Putri, R. A., Hidayat, D., & Nurjannah, D. (2024). Teamwork, innovative behavior, and work motivation as predictors of employee performance. *Journal of Human Resource Development*, 12(1), 44–57.
- Rahman, S., & Abdullah, W. (2022). Team collaboration and readiness for organizational change. *Journal of Behavioral Science*, 9(4), 129–140.
- Rahman, Y., & Wijaya, L. (2023). Impact of collaborative practices on cycle time efficiency in project-based organizations. *Jurnal Produktivitas Kerja*, 4(1), 25–39.
- Scott, D., & Barker, A. (2024). *Designing the collaborative organization*. SAGE.

- Shi, X., Jiang, Y., & Wang, Z. (2023). Task interdependence and cooperative behavior in collaborative projects. *Group & Organization Management*, 48(6), 1156–1178.
- Sulistiyani, E., Raharjo, K., & Solimun. (2022). Work–life balance and employee engagement: The mediating effect of organizational support. *Management Science Letters*, 12(4), 301–314.
- Susanto, A., & Heryanto, B. (2023). Collaborative culture and turnover intention among millennial employees. *Jurnal Human Capital*, 5(2), 60–72.
- Sutanto, D. (2022). Gotong royong as social capital in modern community development. *Jurnal Sosial dan Budaya*, 10(1), 15–27.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In W. G. Austin & S. Worchel (Eds.), *The social psychology of intergroup relations* (pp. 33–47). Brooks/Cole.
- Teece, D. J. (2021). Dynamic capabilities and organizational adaptation in digital environments. *Strategic Management Journal*, 42(5), 1023–1045.
- West, M. A. (2020). *Effective teamwork: Practical lessons in organizational success*. Wiley.
- Wijaya, R., & Santoso, H. (2022). Collaborative climate and reduction of destructive conflict in organizations. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 9(2), 120–131.
- Zhang, Y., & Kim, S. (2020). Psychological safety, collaboration, and employee innovation behavior. *Journal of Organizational Psychology*, 20(3), 44–59.