



Pengaruh Budaya Kolaboratif Dan Lingkungan Kerja Yang Kondusif Terhadap Kinerja Karyawan IT Di Organisasi BRIN

The Effect Of Collaborative Culture And Conducive Office Environment On IT Employee Performance At BRIN Company

Muhammad Thoriq Fadhlurrohman¹

Zia Wardhany²

¹Email: muhammad.thoriq.abs422@polban.ac.id

²Email: zia.wardhany.abs422@polban.ac.id

D4 Administrasi Bisnis/Administrasi Niaga
Politeknik Negeri Bandung

Alamat: Jl. Gegerkalong Hilir, Ciwaruga, Kec. Parongpong, Kabupaten Bandung Barat, Jawa Barat 40559

Korespondensi Penulis : fitriani.dwi.abs422@polban.ac.id

Abstract

This research focuses on investigating how collaborative culture and work environment affect employee performance at BRIN Organization, particularly in the IT division. Using a qualitative approach, this research combines in-depth observations and interviews with IT employees to comprehensively understand the dynamics of work culture and the physical environment in which they work. The results confirmed that a collaborative culture, characterized by open communication, trust, and a focus on shared goals, plays a major role in improving IT employee performance. Findings show that when teams feel supported and empowered to collaborate, they tend to be more productive and efficient in carrying out their tasks. However, the work environment also plays an important role in supporting employee performance. While there are still some challenges such as lighting issues, a conducive work environment, with a comfortable atmosphere and minimal distractions, has been shown to contribute to employee comfort and focus as well as performance. This suggests that investing in improvements to the physical environment of the office can have a significant positive impact on the well-being and performance of IT employees there. Overall, the results of this study highlight the importance of a collaborative work culture and a conducive work environment in creating favorable conditions for employees to achieve optimal performance. By reinforcing a positive work culture and improving aspects of a supportive work environment, the BRIN Organization can create a work environment that allows employees to thrive and contribute to their full potential.

Keyword: Collaborative Culture, Conducive Work Environment, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini memfokuskan diri pada upaya untuk menyelidiki bagaimana budaya kolaboratif dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan di Organisasi BRIN, khususnya di divisi IT. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif, penelitian ini menggabungkan observasi dan wawancara secara mendalam dengan karyawan IT untuk memahami secara komprehensif dinamika budaya kerja dan lingkungan fisik tempat mereka bekerja. Hasil penelitian menegaskan bahwa budaya kolaboratif, yang dicirikan oleh komunikasi terbuka, kepercayaan, dan fokus pada tujuan bersama, berperan besar dalam meningkatkan kinerja karyawan IT. Temuan menunjukkan bahwa ketika tim merasa didukung dan diberdayakan untuk berkolaborasi, mereka cenderung lebih produktif dan efisien dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Namun demikian, lingkungan kerja juga memainkan peran penting dalam mendukung kinerja karyawan. Meskipun masih ada beberapa tantangan seperti masalah pencahayaan, lingkungan kerja yang kondusif, dengan suasana yang nyaman dan minim gangguan, telah terbukti berkontribusi pada kenyamanan dan fokus serta kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa investasi dalam perbaikan lingkungan fisik kantor dapat memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kesejahteraan dan kinerja karyawan IT disana. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menyoroti pentingnya

budaya kerja yang kolaboratif dan lingkungan kerja yang kondusif dalam menciptakan kondisi yang mendukung bagi karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal. Dengan memperkuat budaya kerja yang positif dan meningkatkan aspek-aspek lingkungan kerja yang mendukung, Organisasi BRIN dapat menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan untuk berkembang dan berkontribusi secara maksimal.

Kata Kunci: *Budaya Kolaboratif, Lingkungan Kerja Kondusif, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Teknologi telah menjadi bagian penting dari kehidupan sehari-hari dalam beberapa tahun terakhir, dan perusahaan yang ingin tetap kompetitif harus mampu mengadaptasi dan meningkatkan kemampuan teknologi mereka. Sebagai bagian dari tim teknis, karyawan IT memiliki peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Karena itu, perusahaan harus memastikan bahwa karyawan memiliki lingkungan kerja yang menyenangkan dan budaya kerja yang kuat untuk meningkatkan kinerja mereka.

Selama beberapa tahun terakhir, banyak penelitian yang telah dilakukan mengenai bagaimana budaya dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu fokus dari penelitian adalah Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Saputri, 2023). Diketahui dua komponen penting yang sangat memengaruhi kinerja karyawan di bidang teknologi informasi (IT) adalah budaya kerja yang kolaboratif dan lingkungan kerja yang kondusif. Budaya kolaboratif mendorong pekerja untuk bekerja sama dan saling bahu-membahu, meningkatkan rasa tim, dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Melalui pertukaran ide dan dukungan kolektif, hal ini tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional tetapi juga meningkatkan produktivitas kerja.

Sebaliknya, lingkungan kerja yang kondusif memberikan dasar yang stabil dan nyaman bagi karyawan IT di organisasi BRIN, yang membuat mereka merasa dihargai dan didukung dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Lingkungan kerja yang kondusif juga membebaskan karyawan IT disana dari distraksi dan stres yang tidak perlu, yang memungkinkan mereka untuk fokus sepenuhnya pada tugas yang diemban dan mencapai tingkat kinerja maksimal mereka di organisasi BRIN.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana budaya kerja kolaboratif dan lingkungan kerja yang kondusif berpengaruh pada kinerja karyawan IT di organisasi BRIN. Diharapkan penelitian ini akan memberikan informasi dan saran yang membantu organisasi BRIN dalam meningkatkan kinerja karyawan IT mereka dan mencapai tujuan organisasi dengan cara terbaik.

TINJAUAN TEORITIS

2.1 Budaya Kolaboratif

Kasmawati (2019) mengatakan bahwa budaya adalah pola kegiatan manusia yang secara sistematis diturunkan dari generasi ke generasi melalui berbagai proses pembelajaran untuk menciptakan cara hidup tertentu yang paling cocok dengan lingkungannya. Menurut Glavas et al (dalam Oktavia, 2022) budaya kolaborasi adalah sistem kepercayaan bersama yang sangat menghargai dan menumbuhkan praktik bekerja secara kolektif untuk meningkatkan kinerja, pembelajaran, dan kemampuan beradaptasi organisasi. Ahmed et al. (2016) mendefinisikan budaya kolaboratif sebagai suatu budaya di mana individu bekerja sama secara aktif, berbagi pengetahuan, menghargai perbedaan, dan saling mendukung untuk mencapai tujuan bersama. Mereka juga menunjukkan bahwa budaya kolaboratif diukur dengan tiga fenomena yaitu *team work* (kerja tim), *trust* (kepercayaan), dan *empowerment* (pemberdayaan).

Hackman (2016) menekankan bahwa budaya kolaboratif mendorong kerja tim yang efektif, di mana anggota tim merasa saling mendukung, bekerja sama, dan berbagi pengetahuan. Dia menyoroti pentingnya komunikasi terbuka, kepercayaan, dan keterlibatan aktif dalam mencapai kesuksesan tim. Menurut Schein (2017) budaya kolaboratif menciptakan lingkungan di mana individu merasa aman untuk berbagi ide, belajar bersama, dan menciptakan solusi inovatif. Dia menyoroti pentingnya kepemimpinan yang mendukung, pembelajaran bersama, dan keterbukaan dalam menciptakan budaya kolaboratif yang kuat. Berdasarkan pendapat ahli tersebut dapat dikatakan bahwa budaya kolaboratif adalah sikap, norma, dan praktik yang mendorong individu atau kelompok untuk bekerja sama secara efektif dan harmonis untuk mencapai tujuan bersama. Budaya ini berfokus pada keberhasilan tim secara keseluruhan dan membantu satu sama lain.

2.2 Faktor yang Mempengaruhi Budaya Kolaboratif

Budaya kolaboratif dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh sejumlah faktor yang kompleks, termasuk faktor internal dan eksternal yang memainkan peran penting dalam membentuk dinamika kerja tim. Pentingnya kepercayaan dan kerjasama dalam membentuk budaya kolaboratif yang kuat dapat dikembangkan dengan mempertimbangkan implikasi dari kurangnya faktor-faktor tersebut (Lencioni, 2016). Lencioni menyoroti bahwa kepercayaan adalah fondasi dari kolaborasi yang efektif, karena tanpa kepercayaan, kerjasama dalam tim akan terhambat. Ini dapat dilihat dalam konteks di mana ketidakpercayaan menyebabkan ketidakmampuan untuk membuka diri terhadap ide-ide baru atau keraguan dalam membagikan

informasi penting. Oleh karena itu, untuk membangun budaya kolaboratif yang kuat, penting bagi organisasi untuk memprioritaskan pembangunan kepercayaan, menerapkan konflik yang sehat, dan memastikan bahwa semua anggota tim sepenuhnya berkomitmen terhadap tujuan bersama.

Konsep pemberian dan pengambilan dalam budaya kolaboratif, menyoroti peran penting dari sikap murah hati, kerjasama, dan keterbukaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi karyawan untuk berkontribusi secara maksimal (Grant, 2018). Budaya kolaboratif yang efektif membutuhkan individu yang tidak hanya fokus pada tujuan pribadi mereka tetapi juga pada kesejahteraan dan keberhasilan rekan kerja mereka. Kerjasama memungkinkan anggota tim untuk berbagi pengetahuan dan sumber daya, yang meningkatkan efisiensi dan kreativitas. Selain itu, sikap terbuka sangat penting karena memungkinkan komunikasi yang jujur dan transparan, yang merupakan dasar dari setiap hubungan kerja yang kuat. Dia menyarankan bahwa organisasi perlu mendukung budaya di mana pemberian dihargai dan diterapkan secara strategis, sehingga semua anggota tim merasa dihargai dan termotivasi untuk berpartisipasi dalam kolaborasi yang produktif.

2.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja dan kepuasan karyawan. Menurut Hasibuan (2018) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja yang baik mencakup aspek fisik seperti pencahayaan, suhu, dan kebisingan serta aspek non-fisik seperti hubungan antar karyawan dan manajemen. Siagian (2019) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai kondisi di mana karyawan bekerja yang meliputi segala sesuatu yang dapat mempengaruhi kinerja, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan mendukung produktivitas karyawan. Armstrong (2019) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan kondisi yang ada di tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara fisik maupun psikologis. Menurut Armstrong, aspek-aspek penting dari lingkungan kerja meliputi ergonomi, pencahayaan, suhu, kebisingan, dan hubungan interpersonal. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mengurangi tingkat stres.

Lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan motivasi, kepuasan, dan produktivitas karyawan, sementara lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat membahayakan kinerja dan kepuasan karyawan. Lingkungan kerja termasuk apa yang ada di sekitar karyawan dan mempengaruhi bagaimana mereka melakukan tugas mereka (Darmadi, 2020). Selain itu, lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang mempengaruhi pelaksanaan tugas mereka (Sutrisno, 2018). Sangat penting bagi suatu perusahaan untuk memperhatikan lingkungan kerja karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi bagaimana karyawan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab di tempat kerja mereka. Pada akhirnya, faktor lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung, yang pada gilirannya menghasilkan peningkatan kinerja mereka.

2.4 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Hasibuan (2018) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja mencakup aspek fisik seperti pencahayaan, suhu, kebisingan, dan tata ruang kantor. Selain itu, aspek non-fisik seperti hubungan antar karyawan, budaya organisasi, dan kepemimpinan juga sangat penting. Lingkungan kerja yang baik harus mampu memenuhi kebutuhan fisik dan psikologis karyawan untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja. Armstrong (2019) mengidentifikasi beberapa faktor kunci yang mempengaruhi lingkungan kerja, termasuk ergonomi, desain ruang kerja, pencahayaan, dan suhu. Armstrong juga menyoroti pentingnya faktor-faktor sosial seperti komunikasi, kolaborasi, dan dukungan dari manajemen dalam membentuk lingkungan kerja yang kondusif. Siagian (2019) mengidentifikasi beberapa faktor utama yang mempengaruhi lingkungan kerja, yaitu kondisi fisik tempat kerja, hubungan kerja antar karyawan, serta kebijakan dan prosedur yang ada di perusahaan. Menurut Siagian, kebersihan, keamanan, dan kenyamanan fisik tempat kerja merupakan faktor dasar yang harus dipenuhi untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Sedarmayanti (2018) menyatakan bahwa berikut adalah beberapa komponen yang dapat memengaruhi pembentukan lingkungan kerja:

- 1) **Penerangan/Cahaya:** Sinar yang masuk ke ruang kerja harus cukup dan sesuai dengan kebutuhan, tidak terlalu terang atau gelap. Diharapkan sistem pencahayaan yang baik dapat meningkatkan ketelitian karyawan dalam melakukan tugas mereka untuk menghindari kesalahan.

- 2) Motivasi Kerja: Karyawan mungkin kehilangan motivasi, yang dapat mengakibatkan kesalahan dalam proses kerja karena masalah pertukaran udara, suhu yang tinggi, atau udara yang terlalu panas di tempat kerja.
- 3) Kebisingan: Karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang memungkinkan mereka untuk tetap fokus saat bekerja. Suara bising baik dari dalam maupun luar ruangan dapat mengganggu konsentrasi mereka.
- 4) Kebersihan Lingkungan: Tingkat kebersihan lingkungan dapat memengaruhi tingkat konsentrasi dan kenyamanan karyawan. Lingkungan yang bersih tanpa sampah atau bau yang tidak menyenangkan dapat meningkatkan konsentrasi saat bekerja.
- 5) Keamanan Kerja: Keamanan di tempat kerja menjadi perhatian utama perusahaan. Lingkungan kerja yang aman, dengan peralatan dan fasilitas yang memadai, dapat meningkatkan produktivitas karyawan.
- 6) Warna dan Lingkungan Kerja: Pewarnaan yang harmonis di ruang kerja dan suasana kerja yang menyenangkan dapat membantu meningkatkan motivasi karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Prasarana yang memadai juga mendukung kenyamanan kerja karyawan.

2.5 Lingkungan Kerja Kondusif

Menurut Wibowo (2019) lingkungan kerja yang kondusif adalah lingkungan di mana karyawan merasa nyaman dan termotivasi untuk bekerja secara efektif. Wibowo menekankan pentingnya aspek-aspek seperti keamanan, kenyamanan, dan kesempatan untuk berkembang dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. lingkungan kerja yang kondusif harus mempromosikan kolaborasi, kreativitas, dan keseimbangan antara kebutuhan individu dan organisasi. Pentingnya kepemimpinan yang inklusif dan kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (Hutton, 2018). Smith (2020) mengatakan lingkungan kerja yang kondusif adalah lingkungan di mana karyawan merasa didukung, dihargai, dan memiliki kendali atas pekerjaan mereka. Pentingnya fleksibilitas kerja dan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja-dan-hidup dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Melalui pandangan para ahli tersebut, terlihat bahwa salah satu faktor yang memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Jika lingkungan kerja memberikan suasana yang baik dan nyaman bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya, maka

kinerja mereka cenderung meningkat. Namun, jika lingkungan kerja kurang kondusif, hal ini dapat menyebabkan dampak negatif seperti kebosanan, peningkatan tingkat stres, kelelahan, dan sebagainya bagi karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif memerlukan perhatian pada berbagai aspek, mulai dari fisik hingga sosial, dan membutuhkan kontribusi baik dari pimpinan maupun karyawan untuk menciptakannya. Penekanan pada aspek-aspek seperti keamanan, kenyamanan, komunikasi, dan fleksibilitas menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

2.6 Kinerja Karyawan

Sebuah perusahaan harus menilai kinerja karyawannya. Sugiarto (2018) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kinerja karyawan mencakup aspek kuantitas dan kualitas hasil kerja yang dihasilkan. Sugiharto (2017) menjelaskan bahwa kinerja karyawan tidak hanya terkait dengan hasil kerja, tetapi juga dengan kemampuan untuk beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan lingkungan bisnis yang terus berubah. Gunawan (2017) mengartikan kinerja karyawan sebagai hasil kerja yang mencakup pencapaian tujuan, kualitas, produktivitas, dan kontribusi individu terhadap organisasi. Kinerja karyawan juga mencerminkan kemampuan, motivasi, dan kesiapan individu dalam melaksanakan tugas.

Dari pandangan para ahli tersebut, terlihat bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk motivasi, kemampuan, lingkungan kerja, komitmen organisasional, dan gaya kepemimpinan. Penekanan pada aspek-aspek ini penting dalam pengelolaan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif. Kinerja karyawan adalah konsep yang kompleks dan mencakup berbagai aspek, termasuk hasil kerja, kemampuan, motivasi, dan kontribusi terhadap organisasi. Definisi tersebut menyoroti pentingnya evaluasi, pengukuran, dan pengelolaan kinerja karyawan dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Menurut Bernardin & Russel (dalam Novitasari, 2019), ada beberapa indikator kinerja yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan. Beberapa indikator ini termasuk:

- a) Kualitas merujuk pada tingkat keunggulan atau kesempurnaan dari proses atau hasil suatu tugas.
- b) Kuantitas mengacu pada jumlah produksi yang dihasilkan, yang bisa diukur dalam satuan uang, unit, atau siklus pekerjaan yang selesai.

- c) Ketepatan waktu, juga dikenal sebagai kepatuhan pada jadwal, adalah kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau produksi tepat pada waktunya yang telah ditentukan, sambil memanfaatkan waktu dengan efisien.
- d) Efisiensi biaya, atau efektivitas biaya, adalah seberapa baik sumber daya organisasi seperti manusia, keuangan, teknologi, dan bahan baku dapat dimanfaatkan secara optimal untuk mencapai keuntungan maksimal atau mengurangi kerugian dari setiap unit atau penggunaan sumber daya.
- e) Dampak interpersonal adalah tingkat di mana seorang karyawan mampu membangun hubungan yang baik, saling menghargai, memiliki niat baik, dan bekerja sama dengan rekan kerja dan bawahan mereka.

METODE PENELITIAN

Penelitian merupakan proses sistematis yang dilakukan untuk mengumpulkan dan menganalisis informasi dengan tujuan memperdalam pemahaman tentang suatu topik yang sedang diselidiki. Dalam perspektif lain, penelitian juga dijelaskan sebagai proses ilmiah yang melibatkan pengumpulan, analisis, dan interpretasi data menggunakan pendekatan, metode, dan teknik khusus untuk menemukan solusi atau jawaban atas suatu permasalahan yang ada.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, yang terfokus pada pengamatan mendalam yang bersifat deskriptif untuk menggambarkan keadaan sesuai dengan realitas yang ada. Metode ini didasarkan pada filsafat postpositivisme dan digunakan untuk menyelidiki kondisi objek alamiah, berbeda dengan pendekatan eksperimental. Dalam penelitian kualitatif, peneliti berperan sebagai instrumen utama, dan teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan triangulasi, yaitu gabungan dari beberapa teknik. Analisis data bersifat induktif atau kualitatif, dan hasil penelitian lebih menekankan pada pemahaman makna dibandingkan dengan generalisasi (Sugiyono, 2019).

Pada penelitian ini pendekatan kualitatif dilakukan dengan observasi langsung di lingkungan kerja Organisasi BRIN serta melakukan wawancara langsung dengan karyawan IT yang bekerja di sana. Dengan melakukan observasi langsung, peneliti dapat menyaksikan langsung interaksi, dinamika, dan budaya kerja yang tengah berlangsung di Organisasi BRIN. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat memperoleh pemahaman yang detail tentang bagaimana budaya kolaboratif diterapkan dalam aktivitas sehari-hari, bagaimana kerjasama dan

komunikasi antar karyawan IT terjalin, serta bagaimana lingkungan kerja memengaruhi pandangan dan kinerja mereka.

Selain itu, wawancara langsung dalam penelitian ini akan memberikan peluang kepada peneliti untuk secara langsung mendengarkan pengalaman, pandangan, dan pendapat mereka tentang budaya kerja dan lingkungan kerja di Organisasi BRIN. Dengan mendapatkan perspektif langsung dari karyawan disana, penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan IT, termasuk hal-hal yang mendorong kolaborasi dan inovasi, serta faktor-faktor yang menghambat kinerja mereka.

Dengan menggabungkan metode observasi dan wawancara, diharapkan penelitian ini mampu memberikan pemahaman yang lengkap dan terperinci tentang dampak budaya kolaboratif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan IT di Organisasi BRIN. Dengan demikian, penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang berharga dalam pengembangan strategi dan kebijakan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan IT dalam mendukung tujuan organisasi.

DISKUSI

Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN) merupakan sebuah lembaga pemerintah yang berada di bawah kendali Presiden dan memiliki tanggung jawab dalam pelaksanaan penelitian, pengembangan, evaluasi, dan implementasi, serta penciptaan dan inovasi, serta pengelolaan energi nuklir dan ruang angkasa yang terintegrasi. BRIN didirikan pertama kali oleh Presiden Joko Widodo melalui Peraturan Presiden Nomor 74 Tahun 2019 sebagai sebuah lembaga yang terkait dengan Kementerian Riset dan Teknologi (Kemenristek), dengan demikian, Menteri Riset dan Teknologi juga menjabat sebagai Kepala BRIN.

Hasil observasi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kolaboratif dan lingkungan kerja yang kondusif mempengaruhi kinerja karyawan IT pada Organisasi BRIN.

Dalam penelitian yang dilakukan pada Organisasi BRIN, temuan menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan budaya kerja yang kolaboratif sangat memengaruhi kinerja karyawan. Karyawan IT di organisasi BRIN dapat bekerja sama dengan baik jika ada budaya kerjasama yang terbuka, saling percaya, dan berfokus pada tujuan bersama. Baik karyawan maupun kepala divisi IT menekankan bahwa kerja tim dan komunikasi yang baik penting untuk mencapai tujuan bersama. Meskipun ada beberapa masalah di lingkungan kerja,

seperti pencahayaan yang kurang baik, hal ini tidak terlalu mengganggu kinerja karyawan. Oleh karena itu, diharapkan upaya terus menerus untuk meningkatkan budaya kerja kolaboratif dan lingkungan kerja secara keseluruhan akan meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

Budaya kolaboratif dan lingkungan kerja yang kondusif memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan IT di organisasi BRIN. Meskipun masih ada ruang untuk perbaikan dalam beberapa aspek lingkungan kerja, upaya untuk terus mendorong kerja sama tim yang efektif dan meningkatkan kondisi lingkungan kerja diharapkan dapat memperkuat kinerja dan produktivitas karyawan di masa mendatang.

Budaya Kolaboratif

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kolaborasi sangat penting di Organisasi BRIN. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan kepala dan karyawan IT organisasi BRIN, budaya kolaborasi diakui sebagai komponen penting yang memengaruhi kinerja tim. Konsep ini mencakup banyak hal, seperti komunikasi terbuka dan kepercayaan antar anggota tim hingga fokus pada tujuan bersama.

Hasil observasi wawancara menunjukkan bahwa keterbukaan dan kerjasama antar tim IT di organisasi BRIN menjadi landasan utama dalam menyelesaikan tugas-tugas yang kompleks. Adanya saling percaya antar anggota tim juga mendukung lingkungan kerja yang positif, di mana ide-ide dapat ditukar dengan bebas dan konstruktif. Selain itu, keberhasilan dalam memecahkan masalah secara bersama-sama mencerminkan efektivitas kolaborasi di dalam organisasi.

Dengan mempertahankan nilai-nilai kolaborasi dan mendukung komunikasi yang efektif, organisasi dapat terus memperkuat pondasi budaya kolaboratifnya dan mencapai tujuan yang lebih besar.

Lingkungan Kerja

Hasil studi tentang lingkungan kerja yang kondusif di Organisasi BRIN menunjukkan bahwa elemen-elemen seperti pencahayaan, warna, suara, dan udara memiliki dampak penting terhadap pengalaman kerja karyawan. Hasil wawancara dengan karyawan IT mengungkapkan beberapa ketidaknyamanan yang timbul karena kondisi lingkungan, seperti pencahayaan yang tidak optimal dan keberadaan suara mesin. Meskipun demikian, para karyawan menyatakan

bahwa hal ini tidak langsung memengaruhi kinerja mereka, walaupun dapat menimbulkan ketidaknyamanan pada tingkat tertentu.

Sebagai contoh, beberapa karyawan mencatat bahwa pencahayaan yang kurang optimal membuat ruang kerja terasa gelap dan kurang nyaman. Meskipun tidak langsung memengaruhi kinerja, kondisi tersebut dapat mempengaruhi kenyamanan dan fokus kerja mereka. Demikian pula, suara mesin atau peralatan kantor tidak dianggap sebagai hambatan signifikan, tetapi lebih sebagai penyumbang kebisingan yang dapat mengganggu konsentrasi pada beberapa tugas.

Ketika membahas udara, karyawan menyatakan bahwa kondisi udara di ruangan umumnya cukup baik dan dapat diatur sesuai kebutuhan. Namun, mereka menekankan bahwa peningkatan pencahayaan dapat meningkatkan kenyamanan dan fokus kerja secara keseluruhan. Secara umum, lingkungan kerja di Organisasi BRIN dianggap cukup mendukung untuk kinerja dan produktivitas karyawan. Dengan mempertimbangkan masukan dari wawancara ini, upaya perbaikan, terutama terkait pencahayaan, mungkin diperlukan untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja di Organisasi BRIN.

Pengaruh Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kolaboratif dan lingkungan kerja yang kondusif memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di organisasi BRIN. Budaya kolaboratif, yang mencakup komunikasi terbuka, saling percaya, dan fokus pada tujuan bersama, telah membantu memperkuat kerjasama antar karyawan IT.

Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif juga berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Meskipun masih ada beberapa kendala seperti pencahayaan yang kurang optimal, namun kenyamanan lingkungan kerja secara keseluruhan telah memungkinkan karyawan untuk lebih fokus pada tugas mereka. Adanya keamanan dan ketersediaan sarana yang memadai juga menjadi faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan disana.

KESIMPULAN

Lingkungan kerja yang kondusif dan budaya kerja kolaboratif memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan IT di Organisasi BRIN. Budaya kolaboratif yang terdiri dari komunikasi terbuka, kepercayaan satu sama lain, dan fokus pada tujuan bersama memberikan dasar yang kuat untuk kerja tim yang efektif. Sebaliknya, lingkungan

kerja yang kondusif mendukung pada pengaruh kenyamanan dan fokus kerja karyawan, meskipun masih ada beberapa masalah seperti pencahayaan yang buruk. Meskipun lingkungan fisik masih dapat diperbaiki, budaya kerja yang berkolaborasi dan lingkungan kerja yang kondusif secara keseluruhan berpengaruh dan berdampak positif pada kinerja karyawan IT di Organisasi BRIN. Langkah-langkah untuk terus meningkatkan budaya kolaboratif dan memperbaiki lingkungan kerja yang lebih optimal dapat menjadi investasi jangka panjang bagi kesuksesan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Haris Tamalene. (2020). Analisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada Politeknik Negeri Ambon). *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora, 1*(03), 48-58. Retrieved from <https://www.jurnalintelektiva.com/index.php/jurnal/article/view/77>
- Ahmed, F., Shahzad, K., Aslam, H., Bajwa, S. U., & Bahoo, R. (2016). The role of collaborative culture in knowledge sharing and creativity among employees. *Pakistan Journal of Commerce & Social Sciences, 10*(2), 335–358. Business Source Complete, EBSCOhost.
- Armstrong, M. (2019). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. Kogan Page.
- Badu, S. Q., & Djafri, N. (2017). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Darmadi. (2020). *Manajemen sumber daya manusia kekepalasekolahan*. Deepublish.
- Grant, A. (2018). *Give and take: Why helping others drives our success*. Penguin Books.
- Gunawan, A. (2017). Kinerja karyawan: Konsep dan implementasi. *Jurnal Manajemen Bisnis, 9*(1), 45-60.
- Hackman, R. (2016). *Collaborative intelligence: Using teams to solve hard problems*. Berrett-Koehler Publishers.
- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1*(1), 71-80.
- Hutton, P. (2018). Creating a conducive work environment. *Journal of Organizational Psychology, 42*(3), 215-230.
- Kasmawati, Y. (2019). Pentingnya budaya kolaboratif: Suatu tinjauan literatur.
- Lencioni, P. (2016). *The ideal team player: How to recognize and cultivate the three essential virtues*. Jossey-Bass.

- Novitasari, T. A. (2019). Pengaruh iklim organisasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada perangkat desa di Kecamatan Banyumas (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Purwokerto).
- Nuryasin, I., Musadieg, M., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang). Brawijaya University.
- Oktavia, S. D., & Ali, S. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, budaya kolaboratif, dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pada PT Graha Megatama Indonesia selama pandemi Covid-19. *Owner: Riset Dan Jurnal Akuntansi, 6*(2), 2085-2100. <https://doi.org/10.33395/owner.v6i2.750>
- Qomaria, N., Musadieg, M., & Susilo, H. (2015). Peranan kohesivitas kelompok untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (Studi pada PT. Panca Mitra Multi Perdana Situbondo). Brawijaya University.
- Saputri, N. I. (2023). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Telkomsel Bandar Lampung. *Jurnal EMT KITA, 7*(2), 473-481.
- Schein, E. H. (2017). *Organizational culture and leadership*. John Wiley & Sons.
- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada lembaga pendidikan tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi, 15*(1), 63-77.
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Smith, J. (2020). *Optimizing the workplace environment*. HarperCollins Publishers.
- Sugiarto, B. (2018). *Manajemen kinerja: Teori, konsep, dan aplikasi*. Penerbit Andi.
- Sugiharto, T. (2017). Analisis kinerja karyawan di era digital. *Jurnal Manajemen Bisnis, 14*(2), 120-135.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Sutrisno. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo, A. (2019). *Manajemen kinerja*. PT. Rajagrafindo Persada.