

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Volume 3, Nomor 1, January 2025, P. 962-967
 E-ISSN: 2986-6340
 DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.14686747>

Budaya Organisasi Dalam Menciptakan Lingkungan Kerja yang Inklusif dan Kolaboratif

**Muhammad Willy Azraqi¹, Wildan Ansori Hasibuan², Ogie Ramadhan³, Irsyadi Ujung⁴,
 Rachmad Maulana Hasibuan⁵**

^{1,2,3,4,5} Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia

Email: muhammadazraqi5@gmail.com¹, wildan.ansori@uinsu.ac.id², ramadhanogie0@gmail.com³,
irsadiujung@gmail.com⁴, Rachmadmaulanahasibuan000@gmail.com⁵

Abstract

An inclusive and collaborative organizational culture is a key element in improving organizational performance and creating a healthy and productive work environment. Organizations that have an inclusive culture can increase creativity, innovation, and engagement of employees from various backgrounds. This article reviews the concept of organizational culture, factors that influence cultural inclusion, and challenges and barriers in building it. In addition, this article also discusses the evaluation methods used to measure the success of an inclusive and collaborative culture in an organization. The research method used is a literature study that examines various theories and practices related to organizational culture, motivation, and the implementation of inclusive strategies in the work environment. The results of this study indicate that an inclusive and collaborative organizational culture can be achieved through policies that support diversity, open communication, and training that makes employees aware of the importance of inclusivity. The main challenges faced are conscious and unconscious bias and resistance to change in established cultures in the organization.

Keywords: *Organizational Culture, Inclusivity, Collaboration, Motivation, Work Environment, Cultural Evaluation.*

Abstrak

Budaya organisasi yang inklusif dan kolaboratif merupakan elemen kunci dalam meningkatkan kinerja organisasi dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Organisasi yang memiliki budaya inklusif dapat meningkatkan kreativitas, inovasi, dan keterlibatan karyawan dari berbagai latar belakang. Artikel ini mengulas konsep budaya organisasi, faktor-faktor yang mempengaruhi budaya inklusif, serta tantangan dan hambatan dalam membangunnya. Selain itu, artikel ini juga membahas metode evaluasi yang digunakan untuk mengukur keberhasilan budaya inklusif dan kolaboratif dalam organisasi. Metode penelitian yang digunakan adalah kajian literatur yang mengkaji berbagai teori dan praktik terkait dengan budaya organisasi, motivasi, serta penerapan strategi inklusif di lingkungan kerja. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang inklusif dan kolaboratif dapat dicapai melalui kebijakan yang mendukung keberagaman, komunikasi terbuka, serta pelatihan yang menyadarkan karyawan tentang pentingnya inklusivitas. Tantangan utama yang dihadapi adalah bias sadar dan tidak sadar serta ketahanan terhadap perubahan budaya yang sudah mapan dalam organisasi.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi, Inklusivitas, Kolaborasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Evaluasi Budaya.*

Article Info

Received Date: 29 December 2024

Revised Date: 05 January 2025

Accepted Date: 15 January 2025

PENDAHULUAN

Budaya organisasi merupakan jenis kebiasaan yang telah dikembangkan dan diterapkan dalam kehidupan kerja, yang mendorong karyawan untuk berkinerja lebih baik. Organisasi dengan budaya yang kuat dapat memengaruhi perilaku, kebiasaan kerja, dan interaksi karyawan satu sama lain. Organisasi yang inklusif dan kolaboratif adalah organisasi yang mendorong kerja sama dan kerja tim di antara karyawan dengan gaya kerja yang berbeda. Keberagaman di tempat kerja dapat meningkatkan kreativitas dan inovasi, yang pada akhirnya akan memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Namun, membangun budaya seperti itu tidaklah mudah. Berbagai faktor, seperti bias yang tidak disadari dan ketahanan terhadap perubahan, dapat membantu mencegah kelahiran yang tidak disengaja. Karena itu, penting untuk memahami bagaimana pemikiran strategis dapat diterapkan dalam organisasi untuk mencapai tujuan tim yang lebih efektif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode analisis pustaka dengan menganalisis berbagai sumber, baik buku maupun artikel penelitian terdahulu, yang berkaitan dengan budaya organisasi, motivasi intrinsik, motivasi kerja, dan evaluasi organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang pentingnya budaya organisasi yang inklusif dan kolaboratif serta bagaimana budaya tersebut dapat diterapkan dan dievaluasi dalam konteks organisasi modern. Penelitian ini juga menyoroti tantangan yang dihadapi oleh organisasi dalam mengembangkan sekolah inklusif dan strategi yang dapat digunakan untuk mengatasi hambatan tersebut. Literatur yang digunakan berasal dari berbagai sumber terpercaya yang menawarkan wawasan teoritis dan praktis terkait dengan topik yang dibahas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep Budaya Organisasi

Menurut Robbins, organisasi adalah suatu entitas sosial yang terkoordinasi secara sadar, terdiri dari dua orang atau lebih dengan batasan yang relative teridentifikasi, yang berfungsi secara berkelanjutan untuk mencapai seperangkat sasaran bersama (Torang, 2013). Organisasi adalah sistem peran, aliran aktivitas dan proses (pola hubungan kerja) dan melibatkan beberapa orang sebagai pelaksana tugas yang dibuat untuk mencapai tujuan bersama. Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan.

Menurut Jones, mendefinisikan kultur organisasi sebagai sekumpulan nilai dan norma hasil berbagi yang mengendalikan interaksi anggota organisasi satu sama lain dengan orang diluar organisasi (Irfam Fahmi, 2013). Budaya organisasi terdiri dari dua elemen pokok yaitu elemen yang bersifat idealistik dan elemen yang bersifat behavioral (Sobirin, 2007)

a. Elemen Idealistik

Dikatakan idealis karena unsur ini berfungsi sebagai ideologi suatu organisasi yang sulit diubah, sekalipun organisasi lain secara alamiah sulit dipahami, tampak kepermukaan (tersembunyi), dan hanya individu yang relevan yang mengetahui keyakinannya sendiri dan bagaimana organisasi yang dimaksud dibentuk. Unsur idealis melekat pada diri pemiliknya dalam bentuk doktrin, falsafah hidup, atau nilai-nilai individual para pendiri atau pemilik organisasi biasanya dinyatakan secara formal dalam bentuk pernyataan visi dan misi organisasi (Sobirin, 2007).

b. Elemen Behavioral

Elemen perilaku hadir dalam kehidupan sehari-hari dan terwujud dalam berbagai bentuk seperti desain dan arsitektur organisasi. Elemen ini mudah dipahami dan ditafsirkan, meskipun tidak selalu sama dengan penafsiran karyawan jangka panjang dalam suatu organisasi. Cara termudah untuk mengidentifikasi budaya organisasi adalah dengan menggambarkan bagaimana anggotanya berperilaku dan aktivitas apa yang mereka lakukan (Sobirin, 2007). Schein menyatakan bahwa kebiasaan sehari-hari terwujud dalam berbagai bentuk, seperti tindakan anggota organisasi. Artefak dapat berupa gaya konstruksi, logo, atau jargon, metode komunikasi, metode berpakaian, atau tindakan yang dapat dipahami oleh mereka yang berada di luar organisasi (Schein, 2010).

Kedua unsur tersebut idealisme dan perilaku tidak selalu bertentangan. Menurut Jacono, keduanya merupakan faktor tunggal yang tidak terkait langsung dengan kedua unsur pembentuk masyarakat; hanya faktor perilaku yang lebih peka terhadap perubahan karena selalu bersentuhan dengan lingkungan eksternal organisasi, sedangkan sifat idealis menyebabkan perubahan karena tidak terpengaruh.

Budaya Organisasi dan Motivasi Dalam Konteks Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama.

Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Robbins (Robbins, 2015) menyebutkan bahwa lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi.

Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi. Lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Armstrong dan Taylor dalam Pranitasari (2019), yaitu lingkungan kerja terdiri dari sistem kerja, desain pekerjaan dan manajer serta rekan kerja. Menurut penjelasan Pranitasari (2019) lingkungan kerja merupakan situasi di sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non-fisik yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan indikator: fisik (kondisi kerja, infrastruktur kerja dan kondisi administrasi) dan non-fisik (hubungan fisik antara pekerja, tempat kerja hubungan masyarakat dan kondisi kerja).

Menurut Mathis dan Jackson dalam Bangun, motivasi merupakan suatu kualitas dalam diri seseorang yang menyebabkan dirinya melakukan tindakan tertentu dalam rangka mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Kreitner dan Kinicki (Kreitner, 2014), motivasi merupakan puncak dari proses psikologis yang menghasilkan timbulnya, arah, dan ketekunan dari suatu rasa diri yang mempengaruhi tujuan. Faktor-faktor yang memotivasi meliputi arah, intensitas, dan ketekunan dalam tindakan seseorang, menurut McShane dan Von Glinow (McShane, 2014). Karyawan yang termotivasi bersemangat untuk menggunakan tingkat tertentu (intensitas) perusahaan untuk jangka waktu tertentu (presistence) dalam kaitannya dengan tujuan tertentu (arah).

Colquitt, LePine, dan Wesson pada buku perilaku dalam organisasi oleh Wibowo (Persada, 2014) motivasi merupakan sekumpulan kekuatan energetik yang dimulai baik dari dalam maupun diluar pekerja, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, dan mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya. Robbins dan Coulter (Robbins S. d., 2015) motivasi adalah proses dimana usaha seseorang diberi energi, diarahkan dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan. Hasibuan (Hasibuan, 2014) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Berdasarkan pada beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Rimpulaeng dan Sepang (Kenly Rimpulaeng, 2014) menyatakan bahwa indikator motivasi kerja adalah aktualisasi diri, penghargaan, kebutuhan social, kebutuhan rasa aman, dan kebutuhan fisik

Strategi Membangun Budaya Organisasi Inklusif dan Kolaboratif

Membangun budaya organisasi yang inklusif dan kolaboratif memerlukan pendekatan yang holistik, melibatkan berbagai aspek dari kebijakan internal, interaksi antar karyawan, hingga sistem yang mendukung keberagaman dan kerjasama. Salah satu langkah penting adalah dengan menyelenggarakan pelatihan kesadaran inklusif untuk meningkatkan pemahaman tentang keberagaman, inklusivitas, dan bias tak sadar. Program mentoring dan pembelajaran bersama juga bisa menjadi sarana untuk menghubungkan karyawan dari latar belakang yang berbeda agar saling belajar dan berbagi pengalaman. Komunikasi terbuka dan transparan sangat penting dalam menciptakan lingkungan yang inklusif.

Organisasi perlu menyediakan ruang bagi karyawan untuk mengungkapkan pendapat dan ide mereka tanpa rasa takut atau cemas. Forum diskusi atau pertemuan rutin yang melibatkan semua tingkat hierarki bisa menjadi wadah yang efektif. Selain itu, budaya feedback yang konstruktif juga dapat mendorong perbaikan dalam cara kerja dan interaksi. Kepemimpinan yang inklusif memainkan peran yang sangat penting. Pemimpin harus menjadi teladan dalam menampilkan perilaku inklusif, seperti mendengarkan berbagai perspektif, memberi kesempatan yang adil, dan mendukung keberagaman. Pemberdayaan kepemimpinan yang beragam juga perlu dilakukan, dengan memberikan kesempatan bagi individu dari latar belakang yang berbeda untuk memimpin proyek atau tim.

Untuk mendorong kolaborasi lintas divisi, organisasi dapat mengadakan proyek atau inisiatif yang melibatkan banyak departemen atau tim yang berbeda. Hal ini akan memperkuat kerjasama tim dan meningkatkan kreativitas serta inovasi. Selain itu, kebijakan yang mendukung inklusivitas juga

sangat diperlukan. Misalnya, kebijakan fleksibel yang memungkinkan karyawan memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi atau kebijakan yang memastikan keadilan dalam proses rekrutmen dan promosi. Pengenalan dan perayaan keberagaman dalam organisasi juga penting. Program perayaan budaya atau hari penting yang terkait dengan keberagaman dapat menciptakan rasa kebersamaan. Selain itu, memberikan penghargaan kepada individu atau tim yang berkontribusi signifikan dalam menciptakan lingkungan yang inklusif juga menjadi langkah yang positif.

Organisasi perlu responsif terhadap tantangan sosial yang muncul di dalam maupun di luar perusahaan. Dengan mendengarkan kekhawatiran karyawan terkait ketidakadilan atau diskriminasi, serta mengambil tindakan untuk menyelesaikan masalah tersebut, organisasi akan menunjukkan komitmennya terhadap inklusivitas. Selain itu, keterlibatan dalam isu-isu sosial juga akan memperkuat citra organisasi yang peduli terhadap keadilan sosial. Evaluasi dan pengukuran budaya organisasi yang inklusif juga sangat diperlukan. Survei karyawan yang dilakukan secara berkala dapat memberikan gambaran tentang seberapa inklusif dan kolaboratif lingkungan kerja tersebut. Pemantauan keberagaman di semua level organisasi juga akan memastikan bahwa semua inisiatif yang dijalankan berjalan sesuai dengan tujuan yang diinginkan.

Terakhir, membangun kepercayaan adalah hal yang fundamental. Kepercayaan menciptakan dasar yang kuat untuk kolaborasi yang efektif. Organisasi harus menciptakan lingkungan yang memungkinkan karyawan merasa dihargai dan memiliki rasa aman. Dengan mengakui dan menghargai perbedaan yang ada, organisasi akan menciptakan budaya yang inklusif, kolaboratif, serta mendukung kesuksesan bersama.

Tantangan dan Hambatan dalam Membangun Budaya Organisasi yang Inklusif dan Kolaboratif

Membangun budaya kerja inklusif dan multikultur merupakan upaya yang penting dan menguntungkan bagi organisasi, namun perjalanan ini tidak tanpa tantangan. Berbagai hambatan bisa muncul dari sikap dan kebiasaan lama, hingga kesulitan dalam manajemen keberagaman dalam konteks yang dinamis dan global. Berikut adalah beberapa tantangan utama dalam membangun budaya kerja inklusif dan multikultur:

1. Bias Sadar dan Tidak Sadar

Salah satu tantangan terbesar menciptakan budaya kerja inklusif adalah bias sadar dan tidak sadar yang dimiliki oleh individu. Bias ini sering kali memengaruhi cara kita berinteraksi dengan rekan kerja dari latar belakang yang berbeda. Bias tidak sadar ini dapat muncul dalam berbagai bentuk, seperti stereotip berdasarkan ras, gender, usia, atau latar belakang budaya. Bias tersebut dapat memengaruhi keputusan dalam rekrutmen, promosi, penilaian kinerja, bahkan dalam interaksi sehari-hari di tempat kerja. Mengatasi bias ini membutuhkan pelatihan, kesadaran diri, dan upaya terus-menerus dari seluruh anggota organisasi.

2. Perbedaan Nilai dan Budaya

Keberagaman budaya di tempat kerja membawa perbedaan dalam nilai-nilai dan cara berpikir. Misalnya, cara berkomunikasi, pengambilan keputusan, serta cara menanggapi otoritas dapat berbeda tergantung pada latar belakang budaya. Tantangan ini dapat menyebabkan kesalahpahaman, ketegangan, konflik antar anggota tim. Mengelola keberagaman budaya membutuhkan pemahaman lebih dalam mengenai nilai, kebiasaan setiap budaya, mampu beradaptasi dalam perbedaan.

3. Ketahanan terhadap Perubahan

Perubahan budaya organisasi sering kali mengalami resistensi, terutama ketika kebiasaan atau cara kerja lama sudah mapan. Beberapa karyawan pemimpin mungkin merasa tidak nyaman dengan perubahan yang ditawarkan oleh kebijakan keberagaman inklusi, karena terbiasa dengan cara kerja lebih homogen. Mengubah pola pikir dan sikap ini membutuhkan waktu, komitmen semua pihak untuk bersama, memahami manfaat jangka panjang dari inklusi, mengatasi rasa takut terhadap perubahan (Alimin, 2004).

Evaluasi dan Pengukuran Keberhasilan Budaya Organisasi Inklusif dan Kolaboratif

Evaluasi dan pengukuran keberhasilan budaya organisasi inklusif dan kolaboratif memerlukan pendekatan yang holistik, mencakup berbagai indikator kualitatif dan kuantitatif. Salah satu cara untuk mengukurnya adalah melalui survei kepuasan karyawan. Survei ini dapat mengidentifikasi

sejauh mana karyawan merasa dihargai dan diterima dalam lingkungan kerja, serta mengukur tingkat kepuasan terhadap kebijakan inklusif yang diterapkan, persepsi tentang keberagaman, dan keterlibatan dalam kolaborasi tim. Survei ini perlu mencakup berbagai kelompok karyawan untuk memastikan keberagaman perspektif. Selain itu, beberapa organisasi menggunakan indeks keberagaman dan inklusi yang mengukur aspek keberagaman dalam organisasi, seperti rasio karyawan berdasarkan gender, usia, etnis, dan latar belakang lainnya. Indeks ini juga bisa mencakup analisis mengenai apakah kebijakan organisasi mendukung atau menghambat terciptanya keberagaman dan inklusi di tempat kerja.

Tingkat retensi karyawan juga bisa menjadi indikator penting keberhasilan budaya inklusif. Karyawan yang merasa dihargai dan diterima akan lebih cenderung bertahan di organisasi. Analisis turnover karyawan berdasarkan kelompok demografis memberikan wawasan tentang bagaimana budaya inklusif dirasakan oleh karyawan, dan apakah kelompok tertentu merasa lebih dihargai dan diterima daripada yang lain. Pengamatan terhadap dinamika kerja tim juga sangat penting dalam budaya kolaboratif. Pengukuran bisa meliputi tingkat kolaborasi antar departemen atau tim, kualitas komunikasi antar anggota tim, dan adanya rasa saling percaya serta dukungan dalam tim. Pengamatan ini bisa dilakukan melalui wawancara dengan pemimpin tim atau menggunakan feedback langsung dari anggota tim mengenai pengalaman mereka dalam berkolaborasi.

Beberapa organisasi juga memasukkan kontribusi kolaboratif dalam penilaian kinerja karyawan, seperti kemampuan untuk bekerja dalam tim lintas fungsi, sukses dalam menyelesaikan proyek kolaboratif, dan kemampuan berbagi informasi dengan rekan kerja. Pengukuran ini memungkinkan organisasi untuk menilai sejauh mana karyawan berpartisipasi dalam budaya kolaboratif. Evaluasi budaya inklusif dan kolaboratif juga bisa dilakukan dengan memantau perubahan yang terjadi dalam organisasi, seperti peningkatan komunikasi terbuka, meningkatnya partisipasi dalam pertemuan atau forum diskusi, dan implementasi kebijakan yang mendukung keberagaman dan inklusi berdasarkan masukan dari karyawan.

Metode feedback 360 derajat juga bisa digunakan untuk mendapatkan gambaran menyeluruh tentang inklusivitas dan kolaborasi dalam organisasi. Dengan melibatkan berbagai pihak dalam memberikan umpan balik—termasuk rekan sejawat, atasan, dan bawahan—organisasi dapat mengetahui area-area yang perlu ditingkatkan terkait dengan kolaborasi atau inklusi. Selain itu, keberhasilan budaya inklusif dan kolaboratif dapat dilihat dari pencapaian hasil organisasi yang lebih besar, seperti peningkatan produktivitas dan inovasi yang didorong oleh kolaborasi tim yang lebih baik, serta peningkatan kepuasan pelanggan atau pemangku kepentingan yang dapat dihubungkan dengan keberhasilan tim yang bekerja secara inklusif dan kolaboratif. Kepemimpinan yang mendukung budaya inklusif dan kolaboratif sangat berpengaruh terhadap kesuksesan implementasinya.

Oleh karena itu, penting untuk mengevaluasi bagaimana pemimpin mendukung dan mempromosikan inklusivitas dan kolaborasi, misalnya melalui komunikasi mengenai nilai-nilai tersebut, serta tindakan nyata dalam mendukung keberagaman dan pemberdayaan anggota tim. Terakhir, umpan balik dari pihak eksternal seperti mitra, pelanggan, atau komunitas dapat memberikan perspektif tambahan mengenai seberapa inklusif dan kolaboratif organisasi tersebut. Umpan balik ini bisa menjadi indikator seberapa baik budaya inklusif tercermin dalam hubungan eksternal organisasi. Dengan pendekatan evaluasi yang komprehensif ini, organisasi dapat lebih memahami sejauh mana budaya inklusif dan kolaboratif telah terimplementasi dengan baik dan area mana yang masih perlu perbaikan (Alimin, 2024).

SIMPULAN

Budaya organisasi adalah elemen penting yang mendukung pencapaian tujuan bersama dalam sebuah organisasi. Terdiri dari dua elemen utama, yaitu elemen idealistik yang berhubungan dengan nilai-nilai dan ideologi organisasi, serta elemen behavioral yang mencerminkan perilaku sehari-hari anggota organisasi. Kedua elemen ini saling berkaitan dan membentuk cara kerja serta hubungan dalam organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang baik dapat menurunkan produktivitas. Motivasi kerja merupakan dorongan individu untuk mencapai tujuan, yang sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi yang ada dan bagaimana lingkungan kerja mendukungnya.

Membangun budaya organisasi yang inklusif dan kolaboratif memerlukan pendekatan yang menyeluruh, melibatkan pelatihan, komunikasi terbuka, serta pemberdayaan kepemimpinan yang beragam. Keberagaman harus dihargai, dan kolaborasi lintas divisi didorong untuk menciptakan lingkungan yang saling mendukung, meningkatkan kreativitas, serta inovasi. Namun, membangun budaya inklusif dan kolaboratif menghadapi tantangan seperti bias sadar dan tidak sadar, perbedaan nilai dan budaya, serta ketahanan terhadap perubahan. Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan upaya berkelanjutan untuk mengatasi tantangan ini, melalui pelatihan, kebijakan yang mendukung inklusivitas, serta perubahan sikap yang mendalam.

Evaluasi keberhasilan budaya organisasi inklusif dan kolaboratif memerlukan pendekatan yang holistik. Ini mencakup survei kepuasan karyawan, pengukuran tingkat keberagaman dan inklusi, serta analisis terhadap hasil organisasi seperti produktivitas dan retensi karyawan. Feedback dari berbagai pihak, baik internal maupun eksternal, juga penting untuk memberikan gambaran yang lebih lengkap mengenai efektivitas budaya inklusif yang diterapkan. Secara keseluruhan, menciptakan dan memelihara budaya organisasi yang inklusif dan kolaboratif memerlukan komitmen yang kuat dari semua pihak di dalam organisasi serta kebijakan yang mendukung keberagaman untuk mencapai tujuan bersama secara lebih efektif.

REFERENSI

- Alimin, R. (2024). *Membangun Budaya Kerja Inklusif Dan Multikultur*.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irfam Fahmi, M. K. (2013). *Manajemen Kinerja: Teori Dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Kenly Rimpulaeng, J. L. (2014). Motivasi Kerja, Komitmen Karyawan, Dan Budaya Organisasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gudang Garam Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi VOL 2, NO 3*.
- Kreitner, K. (2014). *Organizational Behavior*. New York: Mcgraw-Hill .
- Mcshane, S. L. (2014). *Organizational Behavior Emerging Knowledge And Practice For The Real World*. New York: The Mcgraw-Hill Company.
- Persada, W. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Pranitasari, D. (2019). *Keterikatan Kerja: Dosen Sebagai Kunci Keberhasilan Perguruan Tinggi* . Jakarta: Deepublish.
- Robbins, S. D. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P. (2014). *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks.
- Schein, E. (2010). *Organizational Culture And Leadership*. San Fransisco. Jossey Bass.
- Sobirin, A. (2007). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Torang, S. (2013). *Organisasi Dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Budaya, Dan Perubahan Organisasi* . Bandung: Alfabeta.