

A Leadership Imperative:

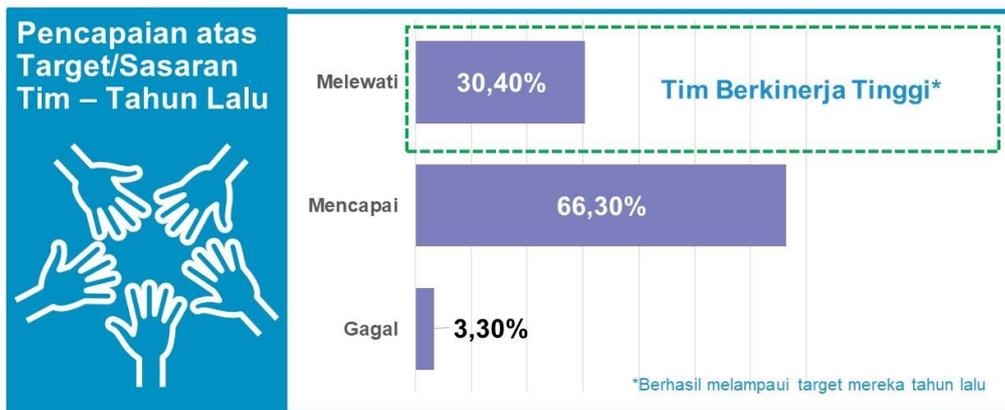
Membangun Budaya
Tim Berkinerja Tinggi



“Bagaimana tim bisa berkinerja tinggi dan mempertahankan standar tinggi yang mendorong pertumbuhan bisnis berkelanjutan?” Jawaban atas pertanyaan ini pasti dicari oleh setiap pemimpin. Ketika pemimpin terus memainkan peran utama dalam tim mereka masing-masing, upaya berkelanjutan harus memperhatikan perubahan kebutuhan karyawan. Upaya ini mencakup pemahaman pengaruh dan persepsi kepuasan terhadap sesama anggota tim dan budaya kerja keseluruhan; faktor yang antara lain dapat mendorong produktivitas, pertumbuhan, dan inovasi. Dengan masukan dari 2.650 responden global serta wawasan terkait dari para ahli di bidangnya, Dale Carnegie berupaya untuk lebih memahami beberapa faktor pendorong di balik tim berkinerja tinggi dan apa yang membedakan mereka di tempat kerja. Selain itu, kami mempelajari bagaimana hal-hal seputar pendekatan strategis dan pergeseran budaya di tempat kerja berdampak pada kualitas kerja tim, kepuasan, dan produktivitas.



Di mana posisi tim Anda terhadap tujuan atau target kinerja? Sebagaimana tercermin dalam studi kami, meskipun sebagian besar tim (96%) mengaku bahwa mereka setidaknya memenuhi sasaran kinerja mereka, kurang dari sepertiga dari mereka (30%) dianggap berkinerja tinggi, karena telah melampaui sasaran mereka tahun lalu. Perbedaan ini bukan disebabkan oleh teknologi jarak jauh, namun merupakan cerminan dari proses kerja tim dan budaya yang hidup dalam suatu organisasi. Organisasi mengelola tenaga kerja yang dimobilisasi secara beragam yang menghadapi tantangan baru dan tantangan ini berkaitan dengan cara tim bekerja sama secara efektif dalam model lokasi yang fleksibel.



Organisasi dan proses kerja yang tidak efisien mengurangi produktivitas, menyebabkan frustrasi, dan menimbulkan komunikasi buruk dan kebingungan. Memang para pemimpin sering kali memiliki pandangan atau persepsi yang sangat berbeda (lebih baik) dibandingkan dengan manajer dan anggota tim mengenai budaya tim mereka atau kepuasan keseluruhan aspek tempat kerja. Keterputusan yang terlihat antara perspektif, harapan, dan pengalaman pemimpin dan pemangku kepentingan lainnya merupakan indikator terhambatnya kinerja dan peluang yang belum dimanfaatkan dalam organisasi. Oleh karena itu, meskipun merupakan tanggung jawab kepemimpinan untuk memprioritaskan budaya bersama yang mendorong kepuasan karyawan serta perubahan emosi dan perilaku yang positif untuk mencapai standar kinerja yang lebih tinggi, sebagian besar tim tidak melampaui tujuan mereka dan membedakan diri mereka sendiri.

Keadaan Kerja Sama Tim Saat Ini

Untuk membangun tim dengan kinerja terbaik, kita perlu mengerti bagaimana tim berfungsi dan memahami faktor-faktor yang mempengaruhinya, seperti budaya organisasi dan identitas merek. Terdapat tumpang tindih antara keduanya karena fitur merek seperti profesionalisme atau gaya komunikasi dapat mempengaruhi budaya; keduanya terhubung dengan etos perusahaan sebagai kekuatan utama di balik perilaku kolektif karyawan dan kepemimpinan. Perilaku ini dapat didorong oleh kombinasi faktor-faktor yang mencakup pendorong emosional, nilai-nilai pribadi atau organisasi, dan pengaruh orang lain; faktor yang mencakup peraturan, regulasi, tren, dan pola proses kerja yang memengaruhi cara tim berinteraksi satu sama lain. Mengingat banyaknya pengaruh terhadap kinerja tim dan dampak perilaku secara keseluruhan dalam organisasi, menerapkan langkah-langkah untuk mewujudkan perbaikan (seperti pola proses yang efisien dan ramah) di tengah tempat kerja yang terus berkembang dalam konteks perubahan internal dan eksternal dapat menjadi tantangan untuk diadaptasi dan memerlukan latihan dan pelatihan.

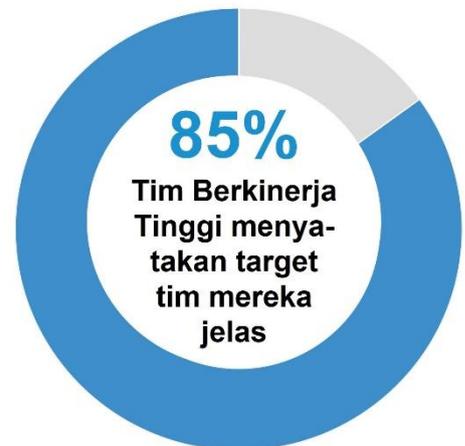
Dalam lingkungan bisnis yang dinamis di mana percepatan perubahan didukung oleh teknologi, satu hal yang tidak boleh dilupakan atau diabaikan secara internal adalah bidang “modal sosial;” kehadiran jaringan, hubungan, norma-norma bersama, dan kepercayaan di antara individu, tim, dan pemimpin. Hal ini mengharuskan semua orang di organisasi, termasuk pemimpin senior, pemimpin SDM, manajemen senior, dan staf, untuk tidak hanya memahami pendorong kolektif organisasi, namun juga memahami peran, nilai, dan perspektif satu sama lain untuk menimbulkan empati, akuntabilitas timbal balik, dan saling percaya. Pada akhirnya, pemimpin bisnis perlu menyadari bahwa norma-norma yang mempengaruhi kinerja tim akan tumbuh (dan kemungkinan besar telah terjadi) dalam organisasi Anda berdasarkan pengalaman langsung dari mereka yang terlibat dan bahwa norma-norma ini sering kali tidak sejalan dengan keyakinan para pemimpin. Dengan demikian, tanpa pemahaman internal dan komitmen terhadap pengaruh tim, mengharapkan tim dalam organisasi kita untuk menjadi berkinerja tinggi dengan sendirinya tidak akan berhasil. Organisasi proaktif memahami bahwa perbaikan memerlukan rencana tindakan aktif bagi para pemimpin dan timnya untuk menguasai budaya kerja tim yang mendorong kinerja unggul melalui pelatihan dan edukasi berkelanjutan.



Bagaimana Menumbuhkan Budaya untuk Tim Berkinerja Tinggi

Dalam tim yang terdiri dari talenta berkualitas dengan keterampilan yang saling melengkapi, kinerja bisa rendah bila tidak ada budaya di mana bakat-bakat itu bekerja erat dan efektif satu sama lain. Karena tim berperforma tinggi menawarkan keunggulan kompetitif dan kurang dari sepertiga tim dilaporkan berfungsi pada tingkat ini, jelas banyak organisasi tidak tahu cara menerapkan praktik terbaik yang menghasilkan karyawan berkinerja tinggi di seluruh kelompok kerja hybrid. Bahkan tim paling berbakat pun harus bertanya: “Langkah penting apa yang perlu kita fokuskan untuk mendorong kinerja dan kerja tim ke tingkat berikutnya?” Didorong oleh wawasan dari studi penelitian global kami, Dale Carnegie mengidentifikasi tujuh faktor penting yang harus diperhatikan oleh organisasi untuk meningkatkan tim mereka yang beragam ke tingkat berikutnya.

Tim Berkinerja Tinggi



1 Kinerja tinggi dimulai dengan menetapkan tujuan dan visi yang jelas.

Agar sebuah tim merasa efektif dan relevan, anggotanya harus memiliki tujuan yang jelas. Memberikan pernyataan yang jelas tentang keseluruhan visi dan misi sangatlah penting dan dalam hal ini, anggota tim perlu melihat bagaimana keahlian dan tugas masing-masing berkontribusi pada gambaran besarnya.

Apa yang Dapat Dilakukan Pemimpin?

Setelah tujuan tim jangka panjang ditetapkan, membaginya menjadi serangkaian sasaran jangka pendek memungkinkan tim untuk memantau kemajuannya (keberhasilan atau kegagalan), terlibat dalam diskusi yang terarah, dan membuat perubahan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja. Membuat sasaran atau pos pemeriksaan jangka pendek juga memerlukan pembuatan tolok ukur dan analisis untuk masing-masing pencapaian, sehingga memungkinkan anggota tim untuk mempertimbangkan dan mengukur kontribusi individu mereka dalam kaitannya dengan tujuan. Pelatihan dan edukasi tentang cara menerapkan tujuan jangka panjang dan sasaran-sasaran antaranya, memungkinkan prioritas tersebut dihayati oleh tim dan anggotanya melalui contoh kepemimpinan yang efektif.

Seperti Apa Prakteknya di Tempat Kerja?

Karena tidak adanya tujuan yang jelas, para anggota tidak memiliki jalur yang jelas untuk memanfaatkan bakat mereka dan tidak memiliki batasan untuk mengumpulkan bakat-bakat tersebut untuk mencapai hasil bersama. Tujuan dan visi organisasi dapat memberikan kerangka keseluruhan untuk mempertimbangkan pilihan, membuat trade-off, menentukan prioritas, mengambil keputusan secara lokal, dan meningkatkan kemajuan. Selain itu, ketika tim dan individu memiliki pemahaman yang jelas tentang kemajuan mereka dan bagaimana hal tersebut berkontribusi terhadap gambaran besar, mereka memiliki lebih banyak akuntabilitas, otonomi, dan kebebasan terhadap solusi inovatif.

2 Fokus pada menutup kesenjangan persepsi mengenai produktivitas, kepuasan, dan budaya antara pemimpin dan karyawan.

Laporan Microsoft Work Trend Index mengungkapkan bahwa meskipun 87% karyawan jarak jauh dan di kantor merasa produktif di tempat kerja, hanya sedikit CEO (12 %) yang meyakini hal ini.¹ Penelitian Dale Carnegie mendukung kesenjangan persepsi karena para pemimpin lebih mungkin memberikan tanggapan positif secara signifikan terhadap pertanyaan seputar budaya tim dibandingkan manajer dan anggota tim.

Apa yang Dapat Dilakukan Pemimpin?

Menutup kesenjangan persepsi dengan memahami pengalaman kontributor individu di organisasi Anda sangat penting untuk keberhasilan kerja tim. Tanpa kesamaan persepsi di seluruh organisasi, para pemimpin dan karyawan memulai dari sudut pandang yang sangat berbeda, memiliki prioritas yang berbeda-beda atau berlawanan, dan pada akhirnya kehilangan kepercayaan dan rasa hormat satu sama lain. Sebagai pengganti asumsi, sebelum bertindak, pemimpin harus berusaha memahami perspektif karyawannya sebagai tolok ukur budaya untuk menetapkan perilaku dan emosi apa yang sudah ada di tim mereka.

Seperti Apa Prakteknya di Tempat Kerja?



Kesenjangan persepsi pasti menimbulkan masalah ketika yang terlibat memiliki pemahaman yang sangat berbeda mengenai pengalaman bersama. Misalnya, studi Dale Carnegie mencerminkan bahwa meskipun para pemimpin merasa budaya mereka sangat baik atau lebih baik dalam hal akuntabilitas orang lain serta kerjasama tim (masing-masing 73% dan 84%), tanggapan anggota tim berbeda secara signifikan, yaitu hanya 48% dan 60%. Kesenjangan ini dapat menjadi masalah karena para pemimpin, yang mencerminkan pandangan yang lebih baik dalam banyak hal yang

berdampak pada hasil tim, dapat mengabaikan peluang berharga untuk perbaikan dan mengabaikan kebutuhan sebenarnya dari tim.

3 Keberhasilan membina tim berkinerja tinggi mencakup pemahaman apa yang membuat tim puas.

Keberhasilan membina tim berkinerja tinggi mencakup pemahaman apa yang membuat tim puas. Kepuasan dan kinerja karyawan bukanlah hal yang sama, namun sebagian besar pemimpin saat ini memahami bahwa kedua faktor ini saling berkaitan. Aspek-aspek yang mencerminkan kepuasan tim berbeda dengan apa yang menjadikan tim berkinerja tinggi, namun tim berkinerja tinggi sering kali menjadi faktor pendorong kepuasan. Menurut penelitian utama Dale Carnegie, 89% tim berkinerja tinggi merasa sangat atau sangat puas dengan timnya dibandingkan 65% tim yang tidak berkinerja tinggi. Ketika ditanya tentang pendorong utama kepuasan tim secara keseluruhan, karyawan menyebutkan kemampuan untuk berkolaborasi, partisipasi kelompok, dan kepercayaan. Sementara perbedaan terbesar antara tim berkinerja tinggi dari tim lainnya dalam kinerja tim secara keseluruhan mencakup peluang untuk pertumbuhan pribadi, semangat kerja sama, dan kemampuan untuk berbagi ide.

¹ Microsoft WorkLab, "Hybrid Work Is Just Work. Are We Doing It Wrong?" diakses 21 September, 2023, <https://www.microsoft.com/en-us/worklab/work-trend-index/hybrid-work-is-just-work>



Apa yang Dapat Dilakukan Pemimpin?

Penting bagi pemimpin tim untuk menumbuhkan keyakinan dan kepercayaan pada stafnya jika mereka ingin membangun tim yang puas. Hal ini bukan peristiwa satu kali saja, namun merupakan persyaratan budaya berkelanjutan yang memberdayakan tim dengan peluang untuk memperluas pengetahuan dan keterampilan, teknologi, dan proses kerja yang memungkinkan kolaborasi berkelanjutan dan luas di samping budaya yang merayakan kerja sama kolektif.

Seperti Apa Prakteknya di Tempat Kerja?

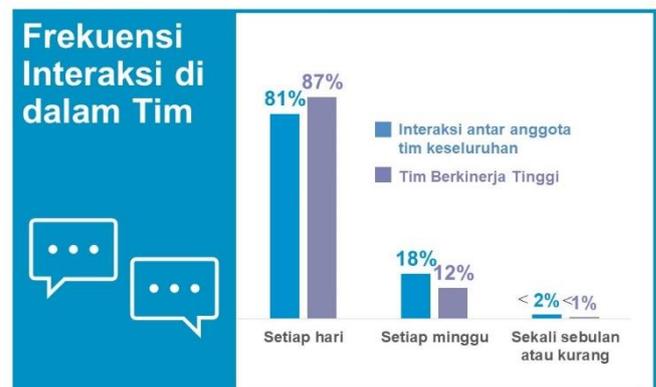
Penelitian Dale Carnegie menemukan bahwa anggota tim berkinerja tinggi merasa bahagia dalam lingkungan yang berkomitmen terhadap umpan balik konstruktif, di mana pertumbuhan karier dan penggunaan keterampilan dan bakat individu didorong dan mereka diberdayakan untuk mengambil keputusan. Meningkatkan kepuasan tidak terjadi secara kebetulan dan keseimbangan yang efektif memerlukan upaya terfokus di pihak pemimpin karena konsep-konsep inovatif berkembang dengan umpan balik yang konstruktif dan konflik yang sehat. Namun, terlalu banyak kritik dapat mematikan ide-ide.² Oleh karena itu, penting bagi setiap orang, terutama para pemimpin, untuk dilatih dalam pendekatan antarpribadi yang efektif yang meningkatkan kepuasan tim dalam upaya mendorong kinerja tinggi.

4 Tim berkinerja tinggi berkomunikasi secara efektif.

Menetapkan tujuan dan visi yang jelas sangatlah penting, namun untuk membina tim yang berkinerja tinggi, Anda juga harus mengomunikasikan identitas organisasi tersebut dengan pemahaman yang sama. Berkomunikasi saja tidaklah cukup karena hal itu hanya akan efektif dan berguna jika dipahami sesuai dengan maksudnya. Pemahaman kolektif melalui komunikasi yang efektif dapat membantu tim menentukan kesesuaian dengan tujuan dan visi serta memberikan motivasi ekstra ketika ada beban kerja yang berat atau tingkat stres yang tinggi, yang pada akhirnya mendukung ketahanan (*resiliency*).³

Apa yang Dapat Dilakukan Pemimpin?

Komunikasi yang efektif berarti memberikan kejelasan dan transparansi kepada audiens, serta nada, gaya, frekuensi, dan saluran yang sesuai. Mendorong komunikasi terbuka dan dua arah untuk menghasilkan umpan balik berharga, saling pengertian, dan kolaborasi berkelanjutan adalah kunci lainnya. Namun, para pemimpin harus menyadari bahwa banyaknya umpan balik akan dipengaruhi oleh budaya organisasi saat ini.



²² Jill Perry-Smith dan Pier Vittorio Mannucci, "From Creativity to Innovation: The Social Network Drivers of the Four Phases of the Idea Journey," *Academy of Management Review* 42, no. 1 (2017): 53–79, doi: 10.5465/amr.2014.0462.

³ "Developing a Resilient Workforce," Dale Carnegie & Associates, diakses September 2023, <https://www.dalecarnegie.com/en/resources/developing-a-resilient-workforce>

Sebagai bagian dari studi Dale Carnegie, “Komunikasi yang buruk atau tidak ada,” “kurang mendengarkan,” dan “kurangnya kolaborasi” sering disebut sebagai alasan ketidakpuasan terhadap tim dan pemimpin mereka. Hal ini mengkhawatirkan karena 81% kontributor individu menyatakan bahwa mereka berinteraksi dengan anggota tim mereka setiap hari, dan interaksi sehari-hari adalah ciri tim yang berkinerja tinggi. Komunikasi yang efektif menjadi semakin penting karena studi menunjukkan bahwa kontributor individu jauh lebih kecil kemungkinannya dibandingkan pimpinan untuk menginginkan pertemuan tatap muka; ini berarti perlunya mengembangkan komunikasi berkualitas di berbagai saluran yang mendorong kemudahan akses dan penggunaan, tidak mengurangi produktivitas, dan selaras dengan tenggat waktu, metrik, dan sasaran.

Seperti Apa Prakteknya di Tempat Kerja?

Tim yang sangat sukses di tempat kerja secara signifikan lebih mungkin untuk berbagi ide satu sama lain, mendapatkan jawaban atas pertanyaan melalui akses ke platform teknologi yang disediakan perusahaan, dan menggunakan perangkat lunak komunikasi kolaboratif seperti Slack dan Zoom. Menyesuaikan tingkat dan saluran komunikasi dengan situasi dan kondisi karyawan, akan mendorong kepuasan anggota tim dan kinerja tinggi karena memungkinkan keseimbangan unik antara arahan manajerial dan otonomi anggota tim.

5 Kemampuan beradaptasi lebih dari sekedar omongan untuk tim berkinerja tinggi. Ini adalah pola pikir individu, budaya bersama, dan rencana tindakan.

Kesuksesan tim dapat terwujud ketika kita beradaptasi dengan model kerja baru dan menyelaraskan budaya kerja dengan tantangan bisnis; sebuah konsep yang lebih mudah diucapkan daripada dilakukan. Adaptasi adalah sebuah komitmen yang mengharuskan tim untuk melakukan pembelajaran seumur hidup untuk mengatasi lingkungan profesional yang selalu berubah, seperti taktik untuk keberhasilan pekerjaan fraksional atau pembagian peran, yang sedang memasuki kehidupan kerja arus utama. Yang terpenting, peluang pembelajaran tersebut harus terlihat dan mudah diakses. Faktanya, 74 persen tim yang melampaui sasaran melaporkan hal yang positif mengenai akses terhadap materi pelatihan dan pengembangan dibandingkan dengan 49 persen dari mereka yang berhasil mencapai atau gagal mencapai tujuannya. Selain itu, perbedaan statistik terbesar yang membedakan tim berkinerja tinggi di beberapa aspek tempat kerja adalah adanya peluang untuk pengembangan dan pertumbuhan pribadi. Kedua contoh tersebut mendukung mengapa adaptasi seperti yang dibahas di sini merupakan komponen yang sangat penting dari tim yang berkinerja tinggi.

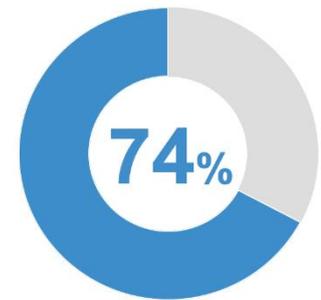
Apa yang Dapat Dilakukan Pemimpin?

Komitmen terhadap peluang pengembangan berkelanjutan harus menjadi bagian dari budaya organisasi. Pemberdayaan adalah kuncinya. Anggota tim perlu merasa bahwa mereka memiliki keahlian dan izin yang diperlukan untuk bertindak dan berkontribusi secara produktif untuk produk kerja dan rekan kerja mereka. Kebutuhan ini juga tercermin dalam sentimen para pemimpin yang beride mengidentifikasi kemampuan pemecahan masalah dan pengambilan keputusan di antara tiga pilihan teratas (yang ketiga adalah komunikasi efektif) sebagai cara untuk meningkatkan produktivitas tim mereka.

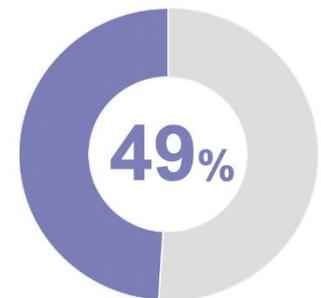
Seperti Apa Prakteknya di Tempat Kerja?

Akses terhadap pelatihan dan pengembangan memberdayakan tim untuk meningkatkan kesiapan dalam mencapai target, meningkatkan pemahaman tentang proses kerja internal, dan membangun kepercayaan diri. Studi Keterlibatan Karyawan Dale Carnegie Training⁴ menemukan bahwa kepercayaan diri adalah emosi yang paling dihargai oleh karyawan yang diberdayakan, meningkatkan kinerja, keterlibatan, dan kreativitas

Persepsi Positif atas akses ke Pelatihan & Pengembangan



Tim Berkinerja Tinggi



Tim Lainnya

⁴ “Engaging & Retaining Empowered Employees,” Dale Carnegie & Associates, diakses September 2023, <https://www.dalecarnegie.com/en/resources/engaging-retaining-empowered-employees>.

mereka. Perasaan yakin, dipercaya, diberdayakan, dan dihargai, semuanya memberikan rasa aman psikologis kepada karyawan, memungkinkan mereka menjadi lebih efektif dalam peran mereka.

6 Kolaborasi dan lintas fungsi sangatlah penting (dan terlihat berbeda dari masa lalu).

Tim yang sukses memiliki sikap yang sehat terhadap satu sama lain, idealnya memahami peran satu sama lain dan bagaimana kontribusinya terhadap visi keseluruhan. Keterhubungan ini memungkinkan pemanfaatan yang lebih baik atas keterampilan dan kemampuan setiap anggota tim dalam mengejar kesuksesan tim.

Apa yang Dapat Dilakukan Pemimpin?

Akuntabilitas memainkan peran penting di sini, memastikan anggota tim dapat mengandalkan satu sama lain untuk menyelesaikan tugas dan memberi dukungan tanpa penolakan. Akuntabilitas muncul ketika ada rencana yang jelas dan tujuan bersama. Pemimpin tim berkinerja tinggi memupuk lingkungan dengan masukan konstruktif, saling menghargai (termasuk di antara anggota tim), dan pertumbuhan di mana anggota tim dapat mengungkapkan masalah tentang beban kerja mereka (dan orang lain). Untuk melakukan hal ini secara efektif juga memerlukan keberagaman dalam keterampilan dan prioritas tim.

“Jika Anda memiliki tujuan yang sama dan lingkungan di mana setiap orang ingin membantu yang lain untuk berhasil, masalah akan teratasi dengan cepat”

Allan Mulally, mantan Presiden dan CEO Ford Motor Company

Seperti Apa Prakteknya di Tempat Kerja?

Saat ini, sebagian besar bekerja dengan rekan kerja yang sama setiap hari dan melapor kepada manajer yang sama. Faktanya, menurut penelitian kami, ketika frekuensi interaksi antar anggota tim menurun, peluang mereka untuk menjadi tim berkinerja tinggi pun menurun. Ketika model yang lebih fleksibel seperti pekerjaan fraksional, berbagi peran, dan tim matriks (di mana individu melapor ke manajer yang berbeda) diberlakukan, kolaborasi yang berkualitas dan lintas fungsi akan semakin penting. Tim yang dapat menciptakan model kooperatif yang tangkas, akan lebih lancar bertransisi ke cara kerja baru di masa depan dan mendukung lintas fungsi dapat membantu tim yang sekadar mencapai tujuan menjadi berkinerja tinggi. Dalam hal ini, penting untuk menilai kembali budaya dan bertanya, “Apakah budaya tim kita memberi ruang dan kesempatan kepada anggota untuk mengembangkan potensi mereka sepenuhnya dalam tim—di mana pun mereka bekerja?” Jika tidak, kita perlu merubah cara tim kita berinteraksi agar berhasil di dunia hybrid.

7 Teknologi bukanlah pengganti budaya.

Di tengah berita utama yang menggembar-gemborkan perlombaan menuju transformasi digital, mudah bagi organisasi untuk terjerumus ke dalam mitos bahwa teknologi adalah solusi untuk setiap tantangan di tempat kerja. Dengan meningkatnya alat seperti *generatif AI*,⁵ pemrosesan bahasa alami (NLP), realitas virtual (VR), dan *augmented reality* (AR), lingkungan kerja menjadi lebih otomatis dan bergantung pada teknologi. Ketika kita berkomitmen terhadap transformasi digital secara luas, terutama di lingkungan kerja hybrid, semakin penting untuk mengingat bahwa teknologi memiliki peran pendukung dalam menciptakan dan memberdayakan tim berkinerja tinggi, bukan peran utama.

Apa yang Dapat Dilakukan Pemimpin?

Teknologi telah menjadi taruhan utama dalam mendorong efisiensi skala besar, sehingga sangat penting untuk mengembangkan keterampilan teknologi bersama dengan keterampilan manusia yang mendukung strategi, budaya, kolaborasi, dan inovasi berkelanjutan. Namun, peran teknologi bersifat suportif, bukan

⁵ “Preparing People for Success with Generative AI,” Dale Carnegie & Associates, diakses September 2023. <https://www.dalecarnegie.com/en/resources/preparing-people-for-success-with-generative-ai>.



pengganti budaya dan dinamika tim.⁶ Organisasi tidak bisa begitu saja mengadopsi teknologi untuk memungkinkan kerja hibrid dan mengharapkan teknologi tersebut menciptakan budaya kerja tim atau menyelesaikan dinamika tim. Bagaimanapun juga, teknologi bersifat netral dan tanpa adanya strategi, ada kemungkinan teknologi dapat memicu rasa frustrasi yang mengakibatkan hilangnya peluang dan inefisiensi.

Ada juga kesenjangan yang mencolok antara bagaimana pelatihan dan pengembangan tim terhubung dengan visi transformasi teknologi secara keseluruhan. Misalnya, menurut penelitian kami, meskipun lebih menyukai kecepatan komunikasi teknologi, kontributor individu cenderung tidak menyukai metode seperti Slack dan Zoom dibandingkan manajer dan pemimpin (manajer juga kurang menyukai dibandingkan pemimpin). Namun, meskipun mereka lebih menyukai metode komunikasi ini dibandingkan metode lainnya, para pemimpin juga dua kali lebih mungkin untuk menyatakan bahwa mereka kesulitan menggunakan teknologi. Perbedaan persepsi versus pemanfaatan antara anggota tim dan pemimpin mereka merupakan penyebab frustrasi, komunikasi yang buruk, dan kerja sama tim yang terhambat.

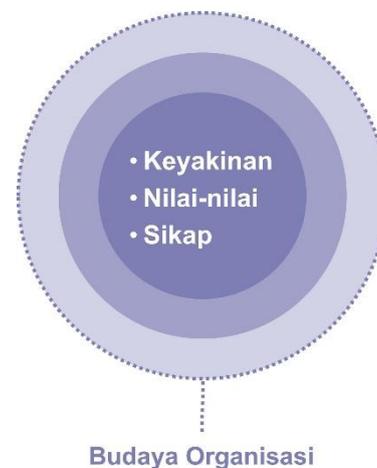
Selain itu, teknologi kerja jarak jauh dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan tim, namun hal ini bukanlah solusi yang bisa diterapkan untuk semua orang. Ketika ditanya tentang alasan ketidakpuasan terhadap pemimpin tim, salah satu responden dalam penelitian kami berkata, "Bagaimana mereka bisa memimpin Ketika mereka bekerja di rumah dan yang lainnya bekerja di lokasi?" Mengenai proses praktis dan nyata yang harus dilakukan baik di lokasi maupun di lokasi terpencil, karyawan lebih cenderung menghormati pemimpin dan manajer yang melakukan pendekatan langsung dalam membina dan mengelola tim mereka. Penting untuk mempertimbangkan kapan dan di mana metodologi dan teknologi baru dapat membantu atau menghambat proses tersebut dan memahami bahwa dampaknya juga akan terus berubah seiring dengan berkembangnya teknologi dan prioritas.

Seperti Apa Prakteknya di Tempat Kerja?

Strategi teknologi yang dikaitkan dengan visi, misi, dan etos perusahaan memastikan adanya taktik dan aktivitas yang dijabarkan bagi karyawan, yang berkontribusi dan mendukung tujuan organisasi yang lebih luas sejalan dengan budaya yang diinginkan. Hal ini tidak hanya memerlukan peluang pelatihan yang trinci dan berkelanjutan yang memperhatikan penerapan teknologi baru dan kesesuaiannya dengan organisasi Anda, namun juga mencakup peluang untuk fokus pada peningkatan budaya berkelanjutan secara keseluruhan.

Budaya Pertumbuhan Memiliki Kekuatan untuk Menjadikan Tim Berkinerja Tinggi Menjadi Intrinsik

Pada intinya, budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai keyakinan, nilai, dan sikap perusahaan yang memengaruhi pengalaman karyawan di organisasi dan perilaku mereka di dalam tim. Pada tingkat dasar, hal ini berarti budaya adalah kunci kerja tim yang efektif dan lanskap kerja hybrid saat ini telah menciptakan tantangan dan peluang bagi para pemimpin. Bekerja di luar kantor (Work from anywhere) dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan, namun tidak boleh mengorbankan modal sosial atau keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan. Organisasi yang memprioritaskan budaya empati, akuntabilitas, kepercayaan, dan teknologi yang mendukung akan mempertahankan keunggulan kompetitif dan memanfaatkan beragam perspektif yang diperlukan untuk inovasi dan penciptaan tim berkinerja tinggi.



⁶ "Beyond Technology," Dale Carnegie & Associates, diakses September 2023. <https://www.dalecarnegie.com/en/resources/beyond-technology>.

Membangun tim berkinerja tinggi memerlukan upaya berkelanjutan dari para pemimpin, manajer, dan anggota tim. Para pemimpin harus memperjuangkan kemampuan beradaptasi, keterlibatan, dan budaya yang menghargai pencapaian individu dan kolektif dalam lanskap bisnis yang terus berkembang. Kepemimpinan tim yang efektif melibatkan komunikasi yang transparan, tujuan yang jelas, dan kolaborasi lintas fungsi, menciptakan kemampuan beradaptasi dan keamanan psikologis. Dalam situasi ini, individu dapat berkomitmen terhadap akuntabilitas dan transparansi dalam budaya kerja tim mereka, yang didasarkan pada nilai-nilai bersama, pembelajaran berkelanjutan, dan komunikasi yang bermakna.

“Jarang sekali orang berhasil kecuali mereka senang dengan apa yang mereka lakukan.”

Dale Carnegie

Tentang Penulis

Joe Hart, President & CEO, Dale Carnegie

Menjadi CEO Dale Carnegie pada tahun 2015, Joe terus memimpin upaya yang telah membantu ribuan organisasi dan jutaan individu pegang kendali—atas bisnis, karier, dan masa depan mereka.

Joe memulai karirnya sebagai pengacara di dua firma terkemuka di mana dia fokus pada litigasi terkait kontrak. Pada tahun 1998, beliau bergabung dengan The Taubman Company, pengembang pusat perbelanjaan regional, dan menjadi Direktur Pengembangan. Pada tahun 2000, ia mengikuti mimpinya dan memulai sebuah usaha e-Learning yang bernama InfoAlly. Pada tahun 2005, Joe menjual InfoAlly dan menjadi salah satu pendiri dan menjadi presiden AssetHealth.

Untuk mempelajari lebih lanjut tentang bagaimana Dale Carnegie Training dapat membantu Anda mendefinisikan dan mengembangkan budaya tim berkinerja tinggi di karyawan dan organisasi Anda, hubungi kantor Dale Carnegie setempat hari ini. Silakan kunjungi: Dalecarnegie.com/office.



DaleCarnegie.com