

HUBUNGAN KINERJA TIM DAN INOVASI BISNIS: SEBUAH TINJAUAN LITERATUR

Shinta Sacha¹, Audrey Gamaliel Dotulong Tangkudung²
shinta919.ss@gmail.com¹, audreygdt2018@gmail.com²

IBM ASMI

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji hubungan antara kinerja tim dan inovasi bisnis. Di era yang dinamis ini, inovasi menjadi kunci utama bagi perusahaan untuk bertahan dan berkembang. Tim yang berkinerja tinggi terbukti mampu menghasilkan ide-ide baru dan kreatif yang mendorong inovasi bisnis. Paper ini membahas berbagai teori dan model yang menjelaskan hubungan antara kinerja tim dan inovasi bisnis. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja tim dan inovasi bisnis juga dikaji secara mendalam. Temuan penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kinerja tim dan inovasi bisnis. Tim yang memiliki komunikasi yang efektif, kepemimpinan yang kuat, dan budaya kolaborasi yang tinggi lebih cenderung menghasilkan inovasi bisnis yang sukses. Penelitian ini juga memberikan rekomendasi bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja tim dan mendorong inovasi bisnis.

Kata Kunci: Kinerja Tim, Inovasi Bisnis, Komunikasi, Kepemimpinan, Budaya Kolaborasi.

ABSTRACT

This research examines the relationship between team performance and business innovation. In this dynamic era, innovation is the main key for companies to survive and develop. High-performing teams are proven to be able to produce new and creative ideas that drive business innovation. This paper discusses various theories and models that explain the relationship between team performance and business innovation. Factors influencing team performance and business innovation are also examined in depth. Research findings show that there is a positive and significant relationship between team performance and business innovation. Teams that have effective communication, strong leadership, and a high culture of collaboration are more likely to produce successful business innovations. This research also provides recommendations for companies to improve team performance and encourage business innovation.

Keywords: Team Performance, Business Innovation, Communication, Leadership, Collaborative Culture.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan persaingan yang ketat, perusahaan dituntut untuk terus berinovasi agar dapat bertahan dan berkembang. Inovasi bisnis dapat membantu perusahaan untuk meningkatkan keunggulan kompetitif, menciptakan produk dan layanan baru, dan memasuki pasar baru.

Kinerja tim dan inovasi bisnis adalah dua aspek yang menjadi fokus utama dalam pengembangan organisasi modern. Keduanya memiliki peran yang tak terbantahkan dalam memastikan keberhasilan jangka panjang sebuah perusahaan. Kinerja tim yang optimal membawa dampak positif dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kolaboratif, sementara inovasi bisnis menjadi kunci untuk menjaga daya saing dan relevansi di pasar yang terus berubah.

Melalui tinjauan literatur yang komprehensif, makalah ini bertujuan untuk menjelajahi hubungan yang kompleks antara kinerja tim dan inovasi bisnis. Penelitian ini memperkenalkan pemahaman mendalam tentang bagaimana efektivitas tim dapat mempengaruhi kemampuan sebuah organisasi untuk menghasilkan inovasi yang berkelanjutan. Dengan memadukan pandangan teoretis dan temuan empiris, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi praktisi dan akademisi dalam

memahami dinamika yang mendasari interaksi antara kinerja tim dan inovasi bisnis.

Dalam menguraikan topik ini, makalah ini akan mengeksplorasi berbagai teori dan model yang relevan, mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi hubungan antara kinerja tim dan inovasi bisnis, serta menyoroti implikasi praktis dari temuan literatur yang ada. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan penting bagi pengembangan strategi manajemen yang lebih efektif dalam mengelola kinerja tim dan mendorong inovasi di dalam organisasi.

TINJAUAN LITERATUR

1. Kinerja Tim

Kinerja tim mengacu pada suatu bentuk kerja berkelompok dengan ketrampilan masing-masing individu yang saling melengkapi serta berkomitmen untuk mencapai misi yang telah disepakati sebelumnya untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien. Menurut Kirkman dan Saphiro (dalam Aamodt, 2009), bahwa kinerja tim merupakan sebuah kelompok pekerja yang mengatur diri mereka sendiri dalam mengerjakan tugas dan perencanaan serta membuat keputusan didalam pekerjaan mereka termasuk mencari solusi terhadap permasalahan yang dihadapi. Sedangkan menurut Robbins & Judge (2013), menyatakan bahwa kinerja tim adalah hasil kolektif dari upaya individu anggota tim menghasilkan output yang lebih besar dibanding jumlah input perorangan secara terpisah.

Faktor-faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja tim meliputi : komunikasi, kepemimpinan, kerjasama, ketrampilan, motivasi dan budaya tim.

Terdapat beberapa teori yang dibuat oleh para ahli untuk menunjang penelitian berkaitan dengan kinerja tim, seperti :

- Bruce Tuckman, pada tahun 1977 beliau memperkenalkan model teori “Tuckman’s stages of group development” dimana didalamnya menyebutkan 5 tahapan pembentukan tim kerja dalam suatu organisasi yaitu forming (pembentukan), storming (menyerbu), norming (norma), performing (tampil unggul), adjourning (menunda/berhenti)
- Meredith Belbin, di tahun 1981 beliau memberikan konklusi atas penelitiannya tentang 9 Peran Tim (The Nine Belbin Team Roles) dalam suatu organisasi manajemen. Peranan tersebut adalah (1) Peranan Sosial (The Social Roles); Resource Investigator, Teamworker dan Coordinator , (2) Peranan Pemikir (The Thinking Roles) ; Plant, Monitor Evaluator, Specialist, (3) Peran Tugas (The Action or Task Roles) ; Shaper, Implementer, Completer Finisher.



Contoh Skema 9 Peran Tim Belbin (Belbin.com)

Teori Penetapan Tujuan (Goal Setting Theory), teori ini menjelaskan mengenai tentang bagaimana individu atau tim yang ingin memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Birnborg dalam Mahennoko,2011)

2. Inovasi Bisnis

Inovasi bisnis adalah proses pengembangan ide-ide baru dan kreatif yang dapat diubah menjadi produk, layanan, atau proses baru yang bermanfaat bagi perusahaan. Inovasi bisnis merupakan konsep yang mencakup pengembangan, penerapan, dan pemanfaatan ide, produk, layanan, proses, atau model bisnis baru yang membawa nilai tambah bagi perusahaan dan pelanggan. Secara lebih luas, inovasi bisnis mencakup transformasi cara kerja dan operasi perusahaan untuk menciptakan keunggulan kompetitif, meningkatkan efisiensi, memenuhi kebutuhan pasar yang berkembang, atau menciptakan pasar baru.

Inovasi bisnis tidak hanya mencakup penemuan teknologi baru, tetapi juga mencakup perubahan dalam strategi pemasaran, manajemen sumber daya manusia, rantai pasokan, dan model bisnis secara keseluruhan. Pendekatan inovatif dapat memungkinkan perusahaan untuk memecahkan masalah yang kompleks, merespons perubahan pasar dengan lebih cepat, dan memperluas pangsa pasar mereka.

Dalam konteks bisnis, inovasi dapat berupa:

1. Produk baru atau peningkatan produk yang ada.
2. Layanan baru atau penyempurnaan layanan yang ada.
3. Proses baru atau perbaikan proses yang ada.
4. Model bisnis baru atau restrukturisasi model bisnis yang ada.
5. Pendekatan baru dalam manajemen organisasi atau strategi bisnis.

Inovasi bisnis tidak hanya tentang menciptakan hal-hal baru, tetapi juga tentang menerapkan ide-ide tersebut dengan efektif untuk menghasilkan nilai tambah bagi perusahaan, pelanggan, dan pemangku kepentingan lainnya.

Terdapat beberapa pendapat para ahli dan teori yang mendukung tentang inovasi bisnis, seperti :

➤ Peter Drucker, mengatakan “Inovasi adalah kemampuan untuk melihat perubahan sebagai peluang bukan sebagai ancaman” . Didalam artikel Harvard Business Review terbitan Agustus 2002, beliau menyatakan bahwa inovasi dapat terjadi apabila dipicu oleh beberapa faktor yaitu :

1. Unexpected Occurrence (Kejadian yang tidak diduga)
Hal-hal yang terjadi yang tidak diduga sebelumnya seperti aplikasi teknologi yang mendadak populer, dll.
2. Incongruities (Keganjilan)
Suatu keganjilan yang timbul dari suatu kejadian yang amat jarang tetapi mendadak menjadi terkenal, seperti seorang dokter mata bernama Bill Corner di Alcon Lab. yang menambahkan pengawet pada enzim (selama 50 tahun seluruh dokter mata telah mengetahui tentang enzim tersebut) untuk mempercepat operasi katarak pada mata, dan pada akhirnya dapat memonopoli produksi enzim tersebut.
3. Process Needs (Kebutuhan Proses)
Disebut sebagai kebutuhan proses dikarenakan suatu temuan atau inovasi didasarkan atas kebutuhan semata. Seperti temuan mesin cetak surat kabar yang dapat mencetak lebih dari 1000 eksemplar ditahun 1890.
4. Industry and Market Changes (Perubahan pada pasar dan industri)
Suatu perubahan dan pergeseran tren pada suatu industri dan pasar dapat memaksa organisasi atau perusahaan untuk mengikuti perubahan tersebut.
5. Demographic Changes (Perubahan Demografi)
Inovasi yang dasari oleh perubahan demografi , seperti penemuan otomatisasi mesin dan robot dikarenakan kurangnya pekerja di Jepang, dll.

6. Changes in Perception (Perubahan Pandangan)

Terjadinya perubahan atas pandangan terhadap sesuatu yang tadinya dianggap sebagai ancaman berubah menjadi peluang. Seperti aplikasi Gojek dan GRAB, inovasi tersebut merupakan inovasi disruptif yang awalnya dianggap mengganggu sistem transportasi konvensional dan pada akhirnya merubah pandangan masyarakat.

7. New Knowledge (Pengetahuan Baru)

Suatu penemuan yang sama sekali baru diciptakan.

- Theodore Levitt, mengatakan “Inovasi adalah kunci untuk bertahan hidup dan berkembang dalam dunia bisnis yang berubah dengan cepat”
- Teori Difusi Inovasi (Innovation Diffusion)
Teori ini membahas tentang bagaimana ide atau gagasan baru dan teknologi tersebar dalam suatu kebudayaan
- Teori Strategi Laut Biru (Blue Ocean Strategy)
Teori ini menjelaskan bagaimana perusahaan dapat menciptakan pasar baru dengan menghindari persaingan langsung dengan perusahaan lain, dengan cara menawarkan produk atau layanan yang unik dan menarik kepada pelanggannya.

3. Hubungan Kinerja Tim dan Inovasi Bisnis

Bila kita melihat dari definisi kinerja tim dan inovasi bisnis, maka kita dapat menarik benang merah hubungan antara kinerja tim dan inovasi bisnis yang saling terkait dan berdampak satu sama lain dalam konteks pengembangan organisasi. Berikut adalah beberapa cara di mana kinerja tim dan inovasi bisnis dapat saling memengaruhi satu sama lain :

1. Kreativitas dan Kolaborasi

Kinerja tim yang tinggi seringkali terkait dengan tingkat kreativitas dan kolaborasi yang tinggi di antara anggotanya. Tim yang efektif mendorong pertukaran ide dan penyelesaian masalah bersama, yang merupakan fondasi bagi inovasi bisnis. Ketika anggota tim merasa didukung dan dihargai, mereka lebih cenderung untuk berkontribusi dengan ide-ide baru dan berani mengambil risiko untuk menciptakan solusi inovatif.

2. Pemecahan Masalah yang Efektif

Tim yang berkinerja tinggi cenderung memiliki kemampuan yang baik dalam memecahkan masalah secara efektif. Mereka mampu mengidentifikasi tantangan dan peluang dengan cepat, serta mengeksplorasi berbagai pendekatan untuk mengatasi masalah tersebut. Ini memungkinkan tim untuk merespons perubahan pasar dengan lebih adaptif dan menemukan solusi inovatif yang dapat meningkatkan kinerja bisnis.

3. Pengembangan Budaya Organisasi yang Inovatif

Kinerja tim yang kuat dapat membantu menciptakan budaya organisasi yang mendukung inovasi. Ketika inovasi dianggap sebagai prioritas dan dihargai oleh anggota tim dan pemimpin, hal ini mendorong anggota tim untuk berpikir kreatif, mencoba hal-hal baru, dan berbagi ide dengan bebas. Sebaliknya, organisasi dengan budaya yang menghargai konformitas dan ketidakmampuan untuk mengambil risiko biasanya menghambat inovasi bisnis.

4. Implementasi Inovasi yang Berkelanjutan

Kinerja tim yang kuat dapat membantu memastikan implementasi yang sukses dari inovasi bisnis. Tim yang terkoordinasi dengan baik dapat bekerja sama untuk menerapkan ide-ide baru dengan efektif, mengatasi hambatan yang mungkin muncul, dan memastikan bahwa inovasi tersebut memenuhi tujuan bisnis dan kebutuhan pelanggan.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kinerja tim dan inovasi bisnis. Tim yang memiliki komunikasi yang efektif, kepemimpinan yang kuat, dan budaya kolaborasi yang tinggi lebih cenderung menghasilkan

inovasi bisnis yang sukses.

Berikut adalah beberapa contoh penelitian dari para ahli yang menunjukkan hubungan positif antara kinerja tim dan inovasi bisnis:

1. Steyaert, C., & Katz, J. H. (2004).
Dalam penelitian ini, Steyaert dan Katz menginvestigasi hubungan antara kerja tim dan inovasi dalam konteks industri teknologi tinggi. Mereka menemukan bahwa tim yang memiliki dinamika yang baik dan kolaborasi yang kuat cenderung menciptakan lebih banyak inovasi daripada tim yang kurang kooperatif. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja tim yang baik dapat menjadi prediktor penting dari tingkat inovasi bisnis.
2. Hoegl, M., & Proserpio, L. (2004).
Penelitian ini menggali hubungan antara kinerja tim dan inovasi dalam konteks pengembangan produk baru di industri manufaktur. Hoegl dan Proserpio menemukan bahwa tim yang memiliki tingkat keterlibatan anggota yang tinggi dan proses kerja yang terstruktur dengan baik cenderung menghasilkan inovasi yang lebih besar. Hal ini menegaskan pentingnya kerja tim yang efektif dalam mendukung inovasi bisnis yang sukses.
3. Katila, R., & Ahuja, G. (2002).
Dalam penelitian ini, Katila dan Ahuja menguji hubungan antara kinerja tim R&D dan inovasi produk di industri teknologi informasi. Mereka menemukan bahwa tim yang memiliki keberagaman dalam pengalaman dan pengetahuan anggotanya serta kemampuan untuk berkolaborasi secara efektif cenderung menghasilkan lebih banyak inovasi. Temuan ini menyoroti pentingnya faktor-faktor seperti keberagaman dan kolaborasi dalam mendukung inovasi bisnis.
4. West, M. A. (2002).
Dalam penelitiannya, West menyelidiki peran kinerja tim dalam meningkatkan inovasi dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Ia menemukan bahwa tim yang memiliki kepercayaan yang tinggi, komunikasi yang terbuka, dan kerja sama yang kuat cenderung mencapai tingkat inovasi yang lebih tinggi. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya aspek-aspek seperti kepercayaan dan komunikasi dalam membangun kinerja tim yang efektif untuk mendukung inovasi bisnis.

Penelitian-penelitian ini secara konsisten menunjukkan bahwa kinerja tim yang baik secara positif terkait dengan tingkat inovasi bisnis yang lebih tinggi, menyoroti pentingnya memahami dan meningkatkan dinamika kerja tim untuk mencapai hasil inovatif yang sukses.

Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Tim dan Inovasi Bisnis

1. Komunikasi

Komunikasi yang efektif sangat penting untuk kinerja tim yang baik. Tim yang memiliki komunikasi yang terbuka dan transparan dapat lebih mudah untuk bertukar ide dan menyelesaikan masalah bersama. Komunikasi yang efektif adalah salah satu elemen kunci dalam membangun kerja tim yang sukses. Berikut adalah beberapa cara di mana komunikasi yang baik mempengaruhi kinerja tim:

A. Pemahaman yang Jelas tentang Tujuan dan Peran:

Komunikasi yang efektif membantu menyampaikan tujuan tim dengan jelas kepada setiap anggota. Ketika anggota tim memahami tujuan bersama dan peran masing-masing dalam mencapainya, mereka lebih mampu bekerja secara terkoordinasi dan fokus pada hasil yang diinginkan.

B. Kolaborasi yang Lebih Baik:

Komunikasi yang terbuka dan jujur memungkinkan anggota tim untuk berbagi ide, masalah, dan solusi dengan lebih mudah. Ini menciptakan lingkungan di mana kolaborasi antar anggota tim menjadi lebih efektif. Ketika anggota tim merasa didengar dan dihargai, mereka lebih termotivasi untuk berkontribusi dengan maksimal.

C. Penyelesaian Konflik yang Lebih Efektif:

Konflik adalah bagian alami dari kerja tim, tetapi komunikasi yang baik dapat membantu menyelesaikan konflik dengan lebih baik. Dengan kemampuan untuk berkomunikasi secara terbuka dan mengungkapkan masalah dengan jelas, anggota tim dapat mencari solusi yang memuaskan bagi semua pihak dan mencegah konflik dari merusak kinerja tim.

D. Keterlibatan dan Motivasi yang Tinggi:

Komunikasi yang baik juga dapat meningkatkan keterlibatan dan motivasi anggota tim. Ketika pemimpin tim secara teratur berkomunikasi tentang visi, progres, dan pencapaian tim, anggota tim merasa lebih terhubung dengan tujuan bersama dan merasa termotivasi untuk mencapainya.

E. Pengambilan Keputusan yang Lebih Baik:

Komunikasi yang terbuka memfasilitasi diskusi yang mendalam dan pemikiran kolaboratif, yang pada gilirannya memungkinkan tim untuk membuat keputusan yang lebih baik. Dengan pertukaran informasi yang lancar dan pemahaman yang bersamaan tentang masalah yang dihadapi, tim dapat mengambil keputusan yang lebih terinformasi dan lebih rasional.

Dengan demikian, komunikasi yang baik berperan penting dalam membentuk lingkungan kerja yang kooperatif, produktif, dan berorientasi pada hasil, yang merupakan karakteristik dari kinerja tim yang baik.

Kepemimpinan

Kepemimpinan yang kuat juga penting untuk kinerja tim yang baik dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk inovasi. Pemimpin memiliki peran kunci dalam membentuk budaya kerja, mengarahkan visi, dan memfasilitasi kerja tim yang efektif. Menurut John C. Maxwell (2011), bahwa kinerja tim yang baik tidak diciptakan dari satu orang saja tapi merupakan hasil dari kepemimpinan yang kuat dan kolaborasi yang efektif dari seluruh tim.

Berikut adalah beberapa cara di mana kinerja tim yang baik terkait dengan kepemimpinan yang efektif:

1. Menetapkan Visi dan Tujuan yang Jelas:

Pemimpin yang efektif adalah mereka yang mampu menetapkan visi yang menginspirasi dan tujuan yang jelas bagi tim. Dengan memiliki pemimpin yang mengkomunikasikan visi dan tujuan secara teratur dan jelas, anggota tim memiliki panduan yang jelas tentang arah yang harus diambil, meningkatkan fokus dan koordinasi dalam mencapai tujuan bersama.

2. Memberdayakan dan Mendukung Anggota Tim:

Pemimpin yang baik tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga memberdayakan anggota tim untuk mengambil inisiatif, mengambil tanggung jawab, dan mengembangkan potensi mereka. Dengan memberikan dukungan, sumber daya, dan bimbingan yang diperlukan, pemimpin menciptakan lingkungan di mana anggota tim merasa didukung untuk berkontribusi dengan maksimal dan berkembang secara profesional.

3. Mendorong Kolaborasi dan Komunikasi:

Pemimpin yang efektif mendorong kolaborasi dan komunikasi yang terbuka di antara anggota tim. Mereka menciptakan budaya kerja di mana ide-ide dan masalah dapat dibagikan secara bebas, dan kontribusi setiap anggota dihargai. Dengan memfasilitasi dialog yang produktif, pemimpin membantu memastikan bahwa tim dapat bekerja bersama-sama untuk mencapai hasil yang lebih baik.

4. Menangani Konflik dan Hambatan:

Pemimpin yang efektif tidak hanya menghadapi tantangan dan konflik, tetapi juga membantu anggota tim dalam mengatasi mereka. Dengan menghadapi konflik dengan bijaksana, menawarkan solusi yang memadai, dan mengambil langkah-langkah untuk mengatasi hambatan, pemimpin membantu menjaga keseimbangan dan ketenangan di dalam tim, yang sangat penting untuk kinerja tim yang baik.

Dengan demikian, kepemimpinan yang efektif adalah faktor kunci dalam membentuk kinerja tim yang baik. Pemimpin yang memahami peran dan tanggung jawab mereka dalam membimbing, mendukung, dan menginspirasi anggota tim cenderung menciptakan lingkungan kerja yang produktif, kolaboratif, dan inovatif.

Kerjasama

Kerjasama merupakan salah satu kunci untuk mencapai kinerja tim yang optimal. Anggota tim yang saling bekerja sama dan saling mendukung satu sama lain akan lebih mudah untuk mencapai tujuan bersama. Para ahli telah banyak mengungkapkan pandangan mereka tentang pentingnya kerjasama dalam meningkatkan kinerja tim dan inovasi bisnis. Berikut adalah beberapa pendapat dari para ahli tentang masalah ini:

1. Peter Senge (1990), dalam bukunya Senge menyoroti pentingnya kerjasama dalam konteks pembelajaran organisasi. Menurutnya, "Kerjasama yang kuat memungkinkan organisasi untuk mengintegrasikan berbagai perspektif, pengetahuan, dan keterampilan dari anggota tim yang berbeda untuk menciptakan solusi yang lebih kreatif dan inovatif."
2. Dr. Rhenald Kasali (2021) didalam bukunya menekankan pentingnya kepemimpinan yang memfasilitasi kerjasama dalam tim untuk mendukung inovasi. Menurutnya, "Seorang pemimpin harus mampu membangun budaya kerja yang inklusif dan kolaboratif di mana anggota tim merasa dihargai, didukung, dan didorong untuk berbagi ide-ide baru dan berani mengambil risiko."

Kesimpulannya, para ahli sepakat bahwa kerjasama yang baik di antara anggota tim adalah kunci untuk meningkatkan kinerja tim dan mendukung inovasi bisnis. Dengan menciptakan lingkungan yang aman, terbuka, dan kolaboratif, organisasi dapat memfasilitasi pertukaran ide, pembelajaran bersama, dan eksperimen yang diperlukan untuk menciptakan solusi yang inovatif dan menghadapi tantangan dengan lebih baik.

Budaya Tim

Budaya tim yang positif dapat mendorong inovasi bisnis. Tim yang memiliki budaya yang terbuka untuk ide-ide baru, menghargai kreativitas, dan toleran terhadap kesalahan akan lebih mudah untuk menghasilkan inovasi bisnis yang sukses.

Rekomendasi

Berdasarkan paparan dan temuan penelitian ini, berikut adalah beberapa rekomendasi bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja tim dan mendorong inovasi bisnis:

- Meningkatkan komunikasi yang efektif di dalam tim.
- Mengembangkan kepemimpinan yang kuat.
- Mendorong kerjasama dan kolaborasi di antara anggota tim.
- Menciptakan budaya tim yang positif dan terbuka untuk ide-ide baru.
- Memberikan pelatihan dan pengembangan bagi anggota tim tentang inovasi bisnis.

- Memberikan penghargaan dan pengakuan atas ide-ide inovatif.

KESIMPULAN

Dalam kesimpulannya, hubungan positif antara kinerja tim dan inovasi bisnis merupakan elemen kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, adaptif, dan inovatif. Berikut adalah beberapa poin penting yang dapat disimpulkan:

A. Kreativitas dan Kolaborasi:

Kinerja tim yang baik memfasilitasi kolaborasi yang efektif antara anggota tim, memungkinkan pertukaran ide yang kreatif dan solusi yang inovatif. Ketika anggota tim merasa didukung dan dihargai, mereka lebih termotivasi untuk berkontribusi dengan ide-ide baru dan berani mengambil risiko untuk menciptakan solusi yang inovatif

B. Pemecahan Masalah yang Efektif:

Tim yang berkinerja tinggi memiliki kemampuan yang baik dalam memecahkan masalah secara efektif, merespons perubahan pasar dengan lebih adaptif, dan menemukan solusi inovatif yang dapat meningkatkan kinerja bisnis.

C. Budaya Organisasi yang Inovatif:

Kinerja tim yang baik dapat membantu menciptakan budaya organisasi yang mendukung inovasi, di mana ide-ide baru dihargai dan diimplementasikan dengan efektif. Organisasi dengan budaya yang menghargai keberagaman, kolaborasi, dan eksperimen cenderung menghasilkan lebih banyak inovasi bisnis.

D. Implementasi Inovasi yang Berkelanjutan:

Kinerja tim yang baik membantu memastikan implementasi yang sukses dari inovasi bisnis. Tim yang terkoordinasi dengan baik dapat bekerja sama untuk menerapkan ide-ide baru dengan efektif, mengatasi hambatan yang mungkin muncul, dan memastikan bahwa inovasi tersebut memenuhi tujuan bisnis dan kebutuhan pelanggan.

Dengan demikian, hubungan yang positif antara kinerja tim dan inovasi bisnis menciptakan siklus yang saling memperkuat, di mana kinerja tim yang baik memfasilitasi inovasi, dan inovasi tersebut memperkuat kinerja tim yang lebih baik lagi. Penting bagi organisasi untuk memahami dinamika ini dan mengembangkan strategi yang mendukung kolaborasi, kreativitas, dan adaptabilitas untuk mencapai keunggulan kompetitif dalam pasar yang terus berubah.

DAFTAR PUSTAKA

- Birnberg (dalam Mahennoko, Anandhika Angga 2011) Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Demak. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- DR. Renhald Kasali (2021). *Leading In Crises*, hal 81-82, penerbit Expose Publika Jakarta Selatan ISBN 9786024412043
- Hoegl, M., & Proserpio, L. (2004). Team Member Proximity and Teamwork in Innovative Projects. *Research Policy*, 33, 1153-1165.
<https://doi.org/10.1016/j.respol.2004.06.005>
- Katila, R., Ahuja, G. (2002). Something Old, Something New: A Longitudinal Study of Search Behavior and New Product Introduction. *Academy of Management Journal*, 45, 1183-1194.
<https://doi.org/10.2307/3069433>
- Kirkman, B. L., & Shapiro, D. L. (1997). The Impact of Cultural Values On Employee Resistance to Teams: Toward a Model of Globalized Self-Managing Work Team Effectiveness. *The Academy of Management Review*, 22(3), 730-757. <https://doi.org/10.2307/259411>
- Maxwell, J. C. (2014). *The 5 Levels of Leadership: Proven Steps to Maximize Your Potential*. Center Street- New York (2014). ISBN 1455507520, 9781455507528
- Robbins, Stephen P., Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior 15th Edition*, pg. 102-103. Pearson Prentice Hall, New Jersey. ISBN 978-0-13-283487-2

Senge,P. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*, pg.217. Doubleday/Currency,the University of Michigan. ISBN 0385260946, 9780385260947

Steyaert,C.,& Katz,J,H. (2004). *Reclaiming the Space of Entrepreneurship in Society: Geographical, Discursive and Social Dimensions*. *Entrepreneurship and Regional Development* 16(3).
DOI:10.1080/0898562042000197135

West,M,A. (2002). *Effective Teamwork : Practical Lessons from Organizational Research*. *The International Journal of Human Resource Management* 13(8):1299-1310.
DOI:10.1080/09585190210156521