

**PENGARUH INOVASI DAN *TEAMWORK* DALAM MENINGKATKAN
KETAHANAN ORGANISASI
(Studi kasus di Universitas Muhammadiyah Brebes)**

Ganang Widhi Wibowo¹⁾, Juventius Wahyu Utama²⁾

Universitas Muhammadiyah Brebes, Universitas Nasional Karangturi Semarang
ganang.widhi.wibowo@gmail.com, juventius.wahyu@unkartur.ac.id

Abstrak

Kemajuan organisasi sangat penting untuk mencapai tujuan atau visi sebuah organisasi, hal ini menarik untuk diteliti terutama dalam bidang sumber daya manusia. Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk menganalisis peran inovasi dan *teamwork* dalam meningkatkan ketahanan organisasi di Universitas Muhammadiyah Brebes. Studi ini dilakukan dengan melibatkan 43 responden dengan metode sensus dimana responden dalam penelitian ini terdiri dari unsur dosen dan staf Universitas Muhammadiyah Brebes. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian menggunakan kuesioner yang diukur menggunakan skala likert. Adapun analisis data diolah menggunakan SPSS 25 dengan analisa uji validitas, uji reliabilitas dan uji regresi berganda. Implikasi dari temuan ini akan memberikan rekomendasi bagi manajemen Universitas untuk dapat memperkuat budaya inovasi dan kerja tim demi keberlanjutan dan ketahanan institusi.

Kata Kunci: inovasi, *teamwork*, ketahanan organisasi

***THE INFLUENCE OF INNOVATION AND TEAMWORK IN ENHANCING ORGANIZATIONAL
RESILIENCE (Case Study at Universitas Muhammadiyah Brebes)***

Abstract

Organizational progress is crucial to achieving an organization's goals or vision, and is interesting to research, particularly in the field of human resources. The purpose of this study is to analyze the role of innovation and teamwork in enhancing organizational resilience at the University of Muhammadiyah Brebes. This study involved 43 respondents using a census method, comprising lecturers and staff at the University of Muhammadiyah Brebes. The data collection technique used in this study was a questionnaire measured using a Likert scale. Data analysis was conducted using SPSS 25 with validity, reliability, and multiple regression analyses. The implications of these findings will provide recommendations for university management to strengthen the culture of innovation and teamwork, thereby enhancing the sustainability and resilience of the institution.

Keyword: Innovation, teamwork, Organizational Resilience

A. PENDAHULUAN

Transformasi teknologi yang saat ini terjadi sangat cepat. Kecepatan perubahan teknologi yang terjadi juga memaksa perubahan-perubahan besar di muka bumi dan memaksa perusahaan atau organisasi harus menyesuaikan diri dengan kondisi lingkungannya. Tidak luput juga didalamnya adalah perubahan yang sangat mempengaruhi institusi pendidikan, baik

pendidikan dasar, menengah dan pendidikan tinggi. Perubahan yang cepat ini tidak hanya pergerakan transformasi teknologi. Pergeseran tuntutan pasar kerja terutama pada kemampuan atau *skill* tenaga kerja, maupun krisis eksternal yang terjadi beberapa tahun lalu berupa pandemi Covid juga menuntut kemampuan adaptasi dan ketahanan sebuah perusahaan / organisasi. Institusi pendidikan tinggi utamanya tidak hanya cukup berfokus dan bertahan pada cara-cara lamanya dalam pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Perguruan tinggi saat ini dituntut menjadi institusi yang tangguh dalam menghadapi perubahan besar ini demi kelangsungan hidup organisasinya.

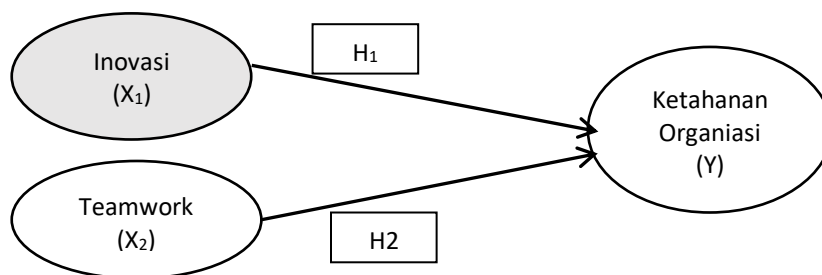
Inovasi dan *teamwork* muncul sebagai elemen yang disinyalir mampu dan sanggup menjadi landasan atau pondasi dalam memperkuat ketahanan organisasi di tengah perubahan dan persaingan yang sangat ketat saat ini. Inovasi merupakan kunci dalam pengembangan ide-ide baru untuk menemukan atau mengembangkan proses pendidikan baik itu proses pembelajaran, proses promosi, proses pelayanan, kemampuan dan kemauan institusi untuk berinovasi memungkinkan penciptaan atau mengembangkan program pendidikan yang relevan dengan kebutuhan pasar, mengembangkan metode pembelajaran yang efektif dan proses pelayanan dalam memenuhi kebutuhan mahasiswa serta pemangku kepentingan. "Inovasi adalah sebuah ide, gagasan, objek, dan praktik yang dilandasi dan diterima sebagai suatu hal yang baru, ataupun cara baru oleh seseorang ataupun kelompok tertentu untuk diaplikasikan atau pun diadopsi" (Rogers; 2010). Intinya adalah bagaimana sebuah perusahaan / organisasi menerapkan ide atau gagasan baru untuk memunculkan nilai datau peningkatan sesuatu yang sudah ada, penerapan ide atau gagasan ini tidak hanya untuk satu aspek saja namun bisa dari berbagai aspek mulai dari produk, proses layanan, model pengajaran, *treatment* lulusan dan lain sebagainya.

Selain itu kerja sama team atau *teamwork* yang efektif akan menjadi kendaraan dalam menuju terjadinya inovasi dan adaptasi. Kolaborasi yang epik antar bagian dalam institusi akan menjadi roda penggerak dalam percepatan inovasi, pemecahan persoalan dan merangsang munculnya solusi-solusi yang lebih komprehensif utamanya adalah dalam menghadapi perubahan yang terjadi saat ini. *Teamwork* adalah kerja sama yang menjadi kebutuhan dalam mewujudkan tujuan kerja dengan melibatkan energi, sinergitas, komunikasi, dan kesadaran tiap anggota dalam tim (West; 2002). *Teamwork* bukan hanya dilihat dari kerjasamanya saja, namun dilihat juga tentang bagaimana individu-individu yang ada dalam *team*/organisasi ini saling mendukung, berbagi tanggung jawab, dan memanfaatkan kekuatan masing-masing individu dalam mencapai sebuah tujuan bersama.

Kesadaran terkait dengan pentingnya ketahanan organisasi dalam menghadapi perubahan dan persaingan di dunia pendidikan inilah yang mendasari penelitian yang lebih spesifik bagaimana inovasi dan *teamwork* ini secara sinergi memberikan kontribusi nyata pada ketahanan organisasi. Ketahanan organisasi adalah "kemampuan suatu organisasi untuk menghadapi peristiwa tak terduga, bertahan dari guncangan, dan pulih kembali ke kondisi

fungsional” (Duchek, 2020). Universitas Muhammadiyah Brebes sebagai salah satu perguruan tinggi baru yang ada di wilayah Brebes bagian selatan memang memiliki tantangannya sendiri. Hal ini tentunya perlu untuk segera melakukan perubahan transformasi teknologi dan persaingan, supaya mampu menyesuaikan diri dengan dinamika perubahan dan persaingan yang muncul di sekitarnya. Melalui penelitian yang dilakukan ini diharapkan nantinya mampu mendapatkan pemahaman mendalam terhadap kedua variabel yang menjadi pendukung dalam meningkatkan ketahanan organisasinya.

Senada dari penelitian yang dilakukan oleh (Lengnick-Hall, C.A., Beck, T.E, 2011) *Developing a capacity for organizational resilience through strategic human resource management*. Penerapan inovasi yang terencana dan terintegrasi dengan strategi bisnis yang dijalankan akan membantu organisasi mampu bereaksi terhadap krisis, namun juga mampu mengantisipasi dan membentuk masa depan organisasi. Dalam Penelitian yang dilakukan Martianto dan Tyas (2024) inovasi dan komunikasi yang efektif sangat mendukung dalam ketahanan organisasi. Palinkas, L. A., & Wong, M (2020) menyatakan tim yang memiliki kohesi tinggi, komunikasi yang lebih terbuka dan saling percaya antar individu dalam tim atau organisasi cenderung lebih efektif dalam berbagai informasi, pembuatan keputusan yang cepat dan mengimplementasikan solusi selama masa krisis dan tekanan yang hal tersebut merupakan inti dari ketahanan. Hal ini menarik untuk diteliti, karena Universitas Muhammadiyah Brebes adalah institusi baru yang harus melakukan berbagai inovasi agar lebih maju dan tahan dalam menghadapi kondisi yang tidak menentu sekarang ini seperti proses Penerimaan Mahasiswa Baru (PMB) dimana semua elemen organisasi di dalam Universitas Muhammadiyah Brebes harus melakukan inovasi-inovasi dalam menggaet mahasiswa baru. Selain inovasi, *teamwork* atau Kerjasama tim sangat berpengaruh terhadap ketahanan organisasi. Sebagai tim baru kerjasama antar divisi harus dilakukan secara baik, jika tim tidak melakukan *teamwork* secara baik maka akan sangat berisiko untuk ketahanan organisasi di Universitas Muhammadiyah Brebes. Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka penulis mengangkat topik inovasi, *teamwork* dan ketahanan organisasi dalam penelitian ini dengan kerangka penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Berdasarkan kerangka penelitian maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Inovasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Ketahanan Organisasi.

H₂: *Teamwork* memiliki pengaruh signifikan terhadap Ketahanan Organisasi.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada seluruh dosen dan staf administrasi dengan data per 8 Juli 2025. Menurut Arikunto (2006), populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan subjek yang menjadi pusat perhatian dan dari mana data penelitian akan dikumpulkan dengan data populasi 48 responden. Mengingat jumlah dosen dan staf di Universitas Muhammadiyah Brebes yang terbatas dan agar hasil penelitian dapat menggambarkan kondisi populasi dengan akurat. Menurut Sugiyono (2015), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh sebuah populasi tersebut. Untuk menentukan ukuran sampel yang representatif dari populasi tersebut, penelitian ini mengacu pada Sugiyono (2019) yang menyatakan bahwa sampel minimum yang digunakan dalam penelitian adalah 10 kali dari total variabel, dengan acuan tersebut maka penulis menetapkan sampel sebesar 43 responden.

Adapun pengujian instrumen dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Pada uji validitas diukur dengan korelasi *bivariate* dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05. Mengacu pada Ghazali (2016) bahwa hasil dari uji reliabilitas dengan *Cronbach alpha* lebih besar 0,7 dapat dinyatakan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian adalah reliabel. Untuk uji hipotesis menggunakan uji regresi, uji F dan uji determinan untuk mengukur kesesuaian model penelitian.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari hasil kuesioner yang masuk dan pengolahan data menggunakan SPSS 27 didapat hasil perhitungan sebagai berikut:

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam uji validitas didapati bahwa semua indikator memiliki signifikansi dibawah 0,05 sehingga indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Pada uji reliabilitas menunjukan skor *cronbach alpha* semua variabel lebih besar 0,7 sehingga instrumen penelitian yang digunakan adalah reliabel.

Hasil Uji Regresi

Dalam uji regresi dilakukan dua pengujian yaitu uji parsial dan uji simultan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk uji hipotesis dilakukan dengan uji t dan uji simultan (Uji F) untuk mengetahui pengaruh dari kedua variabel independen ke dependen secara bersama-sama.

Tabel 1
Hasil Uji t, F dan Koefisien Determinasi

Variabel	Adjusted R Square	Uji F		Uji t	
		F hitung	Sig.	(β)	Sig.
Inovasi	0.335	10.079	0.000	.329	.056
Teamwork				.311	.071

Sumber: Data Primer, diolah.

Berdasarkan Tabel 1, maka dapat disampaikan:

1. H_1 : menyatakan bahwa “Inovasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Ketahanan Organisasi”, maka dengan melihat nilai Uji t dengan signifikansi inovasi sebesar 0,056 adalah lebih besar dari 0,05 maka hipotesis H_1 diatas adalah ditolak.
2. H_2 : menyatakan bahwa “*Teamwork* memiliki pengaruh signifikan terhadap Ketahanan Organisasi”. maka dengan melihat nilai Uji t dengan signifikansi *teamwork* yang di peroleh sebesar 0,071 adalah lebih besar dari 0,05 maka hipotesis H_2 diatas adalah ditolak.
3. Nilai koefisien determinasi yaitu 0,335 hal tersebut dapat dinyatakan bahwa 33,5% ketahanan organisasi di Universitas Muhammadiyah Brebes dapat dijelaskan melalui variabel inovasi dan *teamwork*, sedangkan sisanya 66,5% ketahanan organisasi pada Universitas Muhammadiyah Brebes dijelaskan melalui variabel lain diluar peneltian ini.

Melihat dari hasil analisis regresi di atas menunjukan bahwa, secara parsial, baik inovasi maupun *teamwork* tidak menunjukan pengaruh yang signifikan terhadap ketahanan organisasi, namun terdapat hal yang menarik yaitu inovasi dan *teamwork* secara simultan atau bersama-sama terbukti mampu berpengaruh signifikan terhadap ketahanan organisasi. Hal ini dapat menjadi temuan baru dalam riset mendatang, karena beberapa riset dengan obyek penelitian yang berbeda menyatakan bahwa adanya hubungan signifikan antara inovasi, *teamwork* terhadap ketahanan organisasi, namun hasil penelitian ini berbeda. Hal ini juga bisa diakibatkan dengan status UMBS sebagai organisasi yang masih baru dimana inovasi dan *teamwork* belum lama terjalin.

Di lain itu, banyak faktor di luar penelitian yang membuat variabel inovasi dan *teamwork* tersebut tidak mampu mempengaruhi ketahanan organisasi seperti: budaya organisasi, struktur dan kepemimpinan. Fenomena yang seperti ini bisa di interpretasikan bahwa Inovasi dan *Teamwork* tidak dapat berdiri sendiri untuk mempengaruhi ketahanan organisasi, namun keduanya memiliki hubungan interpendensi yang kuat. Demikian pula dalam konteks di UMBS, kemampuan UMBS menjadi organisasi yang tangguh dan adaptif tidak bisa semata-mata tergantung pada inovasi dan *teamwork* secara terpisah, ketahanan UMBS dalam menghadapi segala bentuk perubahan dan persaingan serta keluar dari tekanan bisa terwujud secara signifikan ketika semangat inovasi dikolaborasikan dengan adanya dan dukungan mekanisme kerja tim. Inovasi membutuhkan *teamwork* untuk pengembangan ide, berbagi pengetahuan, mengatasi hambatan implementasi, dan mobilisasi sumber daya. Sementara itu, *teamwork* yang efektif menjadi lebih strategis dan berdampak pada ketahanan ketika berorientasi pada pencarian dan penerapan solusi-solusi inovatif untuk tantangan yang dihadapi universitas.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran inovasi dan *teamwork* dalam meningkatkan ketahanan organisasi di Universitas Muhammadiyah Brebes. Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial, baik inovasi maupun *teamwork* tidak

memiliki pengaruh yang signifikan terhadap ketahanan organisasi di Universitas Muhammadiyah Brebes. Hal ini ditunjukkan dengan ditolaknya Hipotesis 1 dan Hipotesis 2. Namun, temuan kunci yang didapatkan adalah inovasi dan *teamwork* secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap ketahanan organisasi. Ini mengindikasikan adanya efek sinergi yang kuat, di mana keberadaan salah satu variabel tanpa didukung oleh yang lain mungkin tidak cukup untuk secara signifikan meningkatkan ketahanan.

Temuan ini memberikan panduan strategis bagi manajemen Universitas Muhammadiyah Brebes. Untuk memperkuat ketahanan institusi di tengah dinamika lingkungan yang cepat, tidak cukup hanya pada mendorong inovasi atau kerja tim secara terpisah. Sebaliknya, universitas perlu secara simultan mendorong kolaborasi tim yang berorientasi pada inovasi. Ini bisa diwujudkan melalui program pengembangan yang terintegrasi, kebijakan yang mendukung eksperimen inovatif berbasis tim, serta sistem penghargaan yang mengakui kontribusi kolektif dalam mencapai tujuan adaptif. Selain itu Penelitian ini memperkaya literatur tentang ketahanan organisasi, khususnya dalam konteks institusi pendidikan. Hasil ini memberikan bukti empiris bahwa interdependensi dan sinergi antara inovasi dan *teamwork* adalah kunci untuk mencapai ketahanan organisasi, bahkan ketika pengaruh masing-masing variabel secara parsial tidak signifikan. Ini menunjukkan perlunya pendekatan holistik dalam memahami faktor-faktor pendorong ketahanan organisasi.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Duchek, S. (2020). Organizational resilience: a concept to guide the management of uncertainties.
- Freeman, C. (1982). The Economics of Industrial Innovation.
- Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (1993). The Wisdom of Teams: Creating the High-Performance Organization. Harvard Business Review Press.
- Lawasi, H. S., & Triatmanto, B. (2024). Pengaruh Komunikasi Internal, Disiplin Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dealer Honda Garuda Agung Kencana Singaraja. Desember 2024
- Lengnick-Hall, C. A., Beck, T. E., & Lengnick-Hall, M. L. (2011). Developing a capacity for organizational resilience through strategic human resource management.
- Martianto, Y. H., & Prasetyoning Tyas, A. A. W. (2024). Strategi inovasi manajemen perubahan: Membangun ketangguhan organisasi di era disrupsi. *Value Added: Majalah Ekonomi dan Bisnis*.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation. Oxford University Press.
- Palinkas, L. A., & Wong, M. (2020). Teamwork and resilience in crisis management.
- Rogers, E. M. (2010). Diffusion of Innovations. Free Press.

- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Umar, H. (2000). Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- West, M. A. (2002). Sparkling fountains or stagnant ponds: An integrative model of creativity and innovation implementation in work groups.