

KETERLIBATAN KARYAWAN DALAM PROSES PENGAMBILAN KEPUTUSAN MEMPERKUAT KINERJA PERUSAHAAN INDUSTRI

Istiana Putri¹, Muhammad Rifqy², Abdurrozzaq Hasibuan³
Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Islam Sumatera Utara
Email : istianaputri568@gmail.com¹, mrifqy850@gmail.com², rozzaq@uisu.ac.id³

Abstrak

Keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan telah menjadi fokus utama dalam upaya memperkuat kinerja perusahaan industri. Dalam konteks ini, penelitian ini menyelidiki berbagai aspek keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan dampaknya terhadap kinerja perusahaan industri. Paradigma manajemen modern mengakui bahwa karyawan memiliki pengetahuan, pengalaman, dan wawasan yang berharga tentang operasi sehari-hari dan pasar di mana perusahaan beroperasi. Dengan memanfaatkan beragam perspektif dan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan dari berbagai tingkatan dan departemen, perusahaan dapat mengambil keputusan yang lebih komprehensif dan mendalam. Keterlibatan karyawan juga memperkuat rasa memiliki, motivasi, dan komitmen terhadap tujuan perusahaan, yang pada gilirannya membawa dampak positif pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Budaya organisasi yang mendorong keterlibatan karyawan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, transparan, dan berbasis pada prinsip-prinsip partisipatif. Ini tidak hanya memperkuat hubungan antara manajemen dan karyawan, tetapi juga meningkatkan kolaborasi, produktivitas, dan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Dalam konteks persaingan global yang semakin ketat, membangun budaya organisasi yang mendorong keterlibatan karyawan menjadi strategi krusial untuk mencapai keberhasilan bisnis jangka panjang. Dengan memperkuat keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, perusahaan industri dapat meningkatkan adaptabilitas, inovasi, dan daya saing mereka di pasar yang terus berubah. Oleh karena itu, penelitian ini mengidentifikasi pentingnya memperkuat keterlibatan karyawan sebagai pilar utama dalam mencapai kinerja perusahaan industri yang kuat dan berkelanjutan.

Kata kunci : Keterlibatan Karyawan, Perusahaan Industri, Kinerja

Abstract

Employee involvement in the decision-making process has become a primary focus in efforts to strengthen the performance of industrial companies. In this context, this research investigates various aspects of employee involvement in the decision-making process and its impact on the performance of industrial companies. Modern management paradigms acknowledge that employees possess valuable knowledge, experience, and insights into the day-to-day operations and markets in which companies operate. By leveraging the diverse perspectives and knowledge held by employees from various levels and departments, companies can make more comprehensive and insightful decisions. Employee involvement also strengthens their sense of ownership, motivation, and commitment to the company's goals, which in turn has a positive impact on the overall performance of the company. Organizational cultures that foster employee involvement create inclusive, transparent, and participatory work environments. This not only strengthens the relationship between management and employees but also enhances collaboration, productivity, and overall company performance. In the context of increasingly fierce global competition, building an organizational culture that encourages employee involvement becomes a crucial strategy for achieving long-term business success. By enhancing employee involvement in the decision-making process, industrial companies can enhance their adaptability, innovation, and competitiveness in rapidly changing markets. Therefore, this research identifies the importance of strengthening employee involvement as a key pillar in achieving strong and sustainable performance in industrial companies.

Keywords: Employee involvement, industrial companies, performance

PENDAHULUAN

Keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan merupakan salah satu aspek yang krusial dalam memperkuat kinerja perusahaan, terutama dalam konteks industri modern yang dinamis dan kompleks. Seiring dengan perkembangan zaman dan perubahan paradigma manajemen, paradigma keterlibatan karyawan telah menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan efektivitas organisasi. Keterlibatan karyawan tidak lagi hanya dipandang sebagai sekadar implementasi dari prinsip-prinsip manajemen partisipatif, tetapi juga diakui sebagai faktor yang mendasar untuk mencapai keunggulan kompetitif. (Susyanto, 2019) Di dalam sebuah perusahaan, karyawan merupakan aset terpenting yang memiliki pengetahuan, pengalaman, dan wawasan yang berharga mengenai operasi sehari-hari dan pasar tempat perusahaan beroperasi. Dengan mengintegrasikan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, perusahaan dapat memanfaatkan beragam perspektif, ide, dan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan, sehingga dapat meningkatkan kualitas keputusan yang diambil. (Nababan et al., 2022) Selain itu, keterlibatan karyawan juga dapat meningkatkan rasa memiliki, motivasi, dan komitmen terhadap tujuan perusahaan, yang pada gilirannya akan membawa dampak positif pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penelitian dan praktik manajemen semakin menyoroti pentingnya membangun budaya organisasi yang mendorong keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan sebagai salah satu strategi untuk memperkuat kinerja perusahaan di tengah persaingan global yang semakin ketat. (Idrus et al., 2023) Dalam pandangan ini, penelitian ini akan mengeksplorasi berbagai aspek keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan dampaknya terhadap kinerja perusahaan di sektor industri.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam eksplorasi keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan dampaknya terhadap kinerja perusahaan dalam industri melibatkan pendekatan review literatur yang komprehensif. Langkah awal melibatkan identifikasi sumber-sumber literatur yang relevan, termasuk jurnal ilmiah, buku teks, laporan riset, dan artikel daring yang terkait dengan topik tersebut. Pencarian literatur dilakukan secara sistematis menggunakan basis data seperti PubMed, Google Scholar, ScienceDirect, dan ProQuest, dengan menggunakan kata kunci yang sesuai dengan fokus penelitian. (Haryono & Rahmanita, 2023)

Setelah sumber-sumber literatur yang relevan teridentifikasi, langkah berikutnya adalah mengevaluasi dan mengelompokkan literatur tersebut berdasarkan tema, teori, dan metodologi yang digunakan dalam penelitian sebelumnya. Proses ini melibatkan analisis kritis terhadap temuan-temuan yang ada, identifikasi tren penelitian, dan pemahaman mendalam mengenai kerangka konseptual yang telah dikembangkan oleh peneliti terdahulu. Selanjutnya, sintesis literatur dilakukan untuk mengintegrasikan temuan-temuan dari berbagai sumber literatur tersebut. Dalam tahap ini, peneliti mengeksplorasi pola-pola, kesamaan, perbedaan, dan kelemahan dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Pendekatan ini memungkinkan pengembangan pemahaman yang lebih holistik mengenai hubungan antara keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan kinerja perusahaan di sektor industri. (Wahyudi et al., 2023). Selain itu, pendekatan review literatur memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi celah pengetahuan (gaps) dalam literatur yang ada dan menawarkan arah penelitian yang potensial untuk dieksplorasi lebih lanjut. Dengan demikian, metodologi review literatur tidak hanya berfungsi sebagai sarana untuk menyajikan dan menyintesis temuan-temuan penelitian sebelumnya, tetapi juga sebagai landasan untuk merumuskan pertanyaan penelitian yang relevan dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pemahaman teoritis dan praktis mengenai keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dalam konteks memperkuat kinerja perusahaan industri.

PEMBAHASAN

1. Peningkatan Kualitas Keputusan:

Keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan adalah sebuah praktek manajemen yang mengakui nilai kontribusi aktif dari anggota tim kerja dalam merumuskan keputusan yang berkaitan dengan tujuan perusahaan. Dalam konteks industri, pentingnya keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan tidak bisa diabaikan. Ketika karyawan dari berbagai tingkatan dan departemen terlibat secara aktif, hal ini membuka pintu bagi kolaborasi lintas-fungsional yang dapat menghasilkan pemahaman yang lebih dalam mengenai tantangan dan peluang yang dihadapi oleh perusahaan. Dengan memperhitungkan beragam perspektif dan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan, manajemen dapat memastikan bahwa setiap keputusan didasarkan pada informasi yang komprehensif dan akurat (Yanto, 2017). Seiring dengan itu, keterlibatan karyawan juga memperkuat rasa memiliki terhadap hasil keputusan, mengingat mereka merasa dihargai dan diakui atas kontribusi mereka. Dengan demikian, keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan bukan hanya tentang meningkatkan kualitas keputusan, tetapi juga membangun ikatan yang kuat antara individu dan organisasi, yang pada gilirannya dapat membawa dampak positif pada kinerja perusahaan secara keseluruhan.

2. Peningkatan Kreativitas dan Inovasi:

Keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan merupakan fondasi penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang membangun rasa kepemilikan dan motivasi kreatif. Ketika karyawan merasa terlibat dalam pembentukan keputusan, mereka tidak hanya menerima hasil keputusan tersebut, tetapi juga merasa memiliki bagian dalam proses pengambilan keputusan itu sendiri. Hal ini mengakibatkan peningkatan rasa tanggung jawab terhadap hasilnya, yang pada gilirannya memicu motivasi intrinsik untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan memperkuat rasa keterlibatan mereka dalam misi dan visi organisasi, yang memotivasi mereka untuk mencari solusi inovatif untuk tantangan yang dihadapi oleh perusahaan industri. Pentingnya keterlibatan ini juga terletak pada kemampuannya untuk merangsang kreativitas individu dan kolaboratif (Setyanti, 2018). Ketika karyawan didorong untuk memberikan masukan dan ide-ide baru dalam proses pengambilan keputusan, hal ini menciptakan lingkungan yang memfasilitasi pertukaran gagasan dan gagasan baru. Kreativitas individu diperkuat oleh kerjasama tim yang memungkinkan penemuan solusi yang lebih kompleks dan inovatif. Dengan demikian, keterlibatan karyawan tidak hanya menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk merasa memiliki terhadap proses dan hasil keputusan, tetapi juga memperluas cakrawala kreativitas dan inovasi perusahaan.

Lebih jauh lagi, keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan membantu perusahaan industri untuk meningkatkan kemampuannya dalam bersaing dan beradaptasi dengan lingkungan bisnis yang dinamis. Dalam dunia usaha yang terus berubah, kemampuan untuk menghasilkan solusi yang inovatif dan adaptif menjadi kunci untuk kesuksesan jangka panjang. Melalui keterlibatan karyawan, perusahaan dapat mengakses beragam perspektif dan pengalaman yang membantu dalam mengidentifikasi peluang baru dan merespons perubahan pasar dengan cepat dan efektif (Ardiansyah, 2020). Dengan demikian, keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan bukan hanya tentang memberikan karyawan suara dalam keputusan perusahaan, tetapi juga tentang menciptakan lingkungan yang memungkinkan kreativitas dan inovasi berbunga, yang pada gilirannya meningkatkan daya saing perusahaan di pasar yang semakin berubah dan kompetitif.

3. Meningkatkan Keterlibatan dan Kepuasan Karyawan:

Keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan bukan hanya memberikan dampak pada kualitas keputusan perusahaan, tetapi juga memiliki implikasi

yang signifikan terhadap tingkat keterlibatan dan kepuasan karyawan. Saat karyawan merasa bahwa suara mereka didengar dan dihargai dalam proses pengambilan keputusan, hal ini menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan berempati, di mana karyawan merasa bahwa kontribusi mereka memiliki nilai dan relevansi dalam mencapai tujuan perusahaan. Perasaan diakui dan dihargai ini menjadi kunci dalam memperkuat ikatan antara karyawan dan organisasi. Karyawan yang merasa memiliki peran yang signifikan dalam pengambilan keputusan cenderung memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap kesuksesan perusahaan. Mereka merasa bahwa keberhasilan perusahaan juga merupakan bagian dari kesuksesan pribadi mereka, dan oleh karena itu, mereka lebih termotivasi untuk berkontribusi secara positif terhadap tujuan perusahaan. (Aryanti & Herawati, 2021)

Lebih lanjut, keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan dapat menghasilkan tingkat kepuasan yang lebih tinggi terhadap pekerjaan dan organisasi secara keseluruhan. Karyawan merasa bahwa mereka memiliki pengaruh nyata dalam arah dan kebijakan perusahaan, yang memberikan perasaan kontrol dan otonomi dalam lingkungan kerja mereka. Ini memberikan mereka kepuasan intrinsik yang mendalam dan memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan. Selain itu, keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan juga memiliki dampak positif terhadap retensi karyawan dan mengurangi tingkat turnover. Karyawan yang merasa dihargai dan memiliki tanggung jawab yang signifikan dalam perusahaan cenderung lebih setia dan terikat pada organisasi. Mereka merasa bahwa perusahaan memberikan kesempatan bagi mereka untuk berkembang dan memberikan kontribusi yang berarti, sehingga mereka lebih mungkin untuk tetap tinggal dalam perusahaan daripada mencari peluang di tempat lain. Dengan demikian, keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan tidak hanya meningkatkan kualitas keputusan dan memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang membangun kepuasan, retensi karyawan yang tinggi, dan komitmen jangka panjang terhadap kesuksesan bersama. Ini menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan bukan hanya sebuah praktik manajemen, tetapi juga sebuah filosofi yang mendasari budaya organisasi yang inklusif dan berorientasi pada nilai-nilai karyawan.

4. Membangun Budaya Organisasi yang Kuat:

Keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan tidak hanya berdampak pada hasil keputusan semata, tetapi juga mempengaruhi dinamika budaya organisasi secara menyeluruh. Dalam konteks ini, keterlibatan karyawan menjadi fondasi utama dalam membangun budaya organisasi yang kuat, yang didasarkan pada prinsip-prinsip partisipatif, kerjasama, dan kepercayaan. Budaya ini menciptakan lingkungan kerja yang terbuka dan transparan, di mana setiap individu merasa didengar, dihargai, dan diakui atas kontribusinya terhadap kesuksesan perusahaan. Dengan memperkuat partisipasi karyawan dalam proses pengambilan keputusan, perusahaan membuka jalur komunikasi yang lebih langsung antara manajemen dan karyawan. Hal ini menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk berkontribusi secara aktif, berbagi ide, dan menyuarakan keprihatinan mereka. Sebagai akibatnya, terjalinlah hubungan yang lebih erat dan saling menguntungkan antara manajemen dan karyawan, di mana karyawan merasa bahwa suara mereka didengar dan bahwa kebutuhan mereka diperhatikan. (Husni & Puadi, 2018)

Budaya organisasi yang inklusif dan partisipatif ini juga memperkuat ikatan antara individu dengan tujuan organisasi. Karyawan yang merasa memiliki peran yang signifikan dalam pengambilan keputusan cenderung memiliki rasa kepemilikan terhadap visi, misi, dan nilai-nilai perusahaan. Mereka lebih mungkin untuk mengadopsi dan menerapkan nilai-nilai tersebut dalam pekerjaan sehari-hari mereka, sehingga membentuk budaya organisasi yang kuat dan konsisten. Lebih jauh lagi, keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan juga memperkuat kolaborasi dan produktivitas secara keseluruhan (Hakim, 2011). Dengan memfasilitasi partisipasi aktif dari berbagai tingkatan

dan departemen dalam perusahaan, budaya ini mendorong kolaborasi lintas-fungsional yang memperkaya pemikiran dan inovasi. Karyawan merasa terlibat dalam upaya bersama untuk mencapai tujuan perusahaan, yang memicu semangat kerja tim yang kuat dan produktif. Dengan demikian, keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan tidak hanya merupakan praktik manajemen yang efektif, tetapi juga merupakan pilar utama dalam pembentukan budaya organisasi yang dinamis, inklusif, dan berorientasi pada nilai-nilai karyawan. Budaya ini bukan hanya menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan memuaskan bagi karyawan, tetapi juga merupakan faktor kunci dalam memperkuat kinerja dan daya saing perusahaan industri dalam jangka panjang.

KESIMPULAN

Dalam kesimpulan, keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan tidak hanya menjadi sebuah aspek penting, tetapi juga menjadi kunci untuk memperkuat kinerja perusahaan, terutama dalam lingkungan industri yang dinamis dan kompleks seperti saat ini. Paradigma keterlibatan karyawan telah mengalami pergeseran yang signifikan dalam pandangan manajemen modern, di mana keterlibatan bukan sekadar implementasi prinsip-prinsip partisipatif, tetapi diakui sebagai faktor yang mendasar untuk mencapai keunggulan kompetitif. Dalam sebuah perusahaan industri, karyawan adalah aset terpenting yang membawa pengetahuan, pengalaman, dan wawasan yang berharga tentang operasi sehari-hari dan pasar di mana perusahaan beroperasi. Dengan mengintegrasikan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, perusahaan dapat mengakses beragam perspektif, ide, dan pengetahuan yang membantu meningkatkan kualitas keputusan yang diambil.

Selain itu, keterlibatan karyawan juga membangun rasa memiliki, motivasi, dan komitmen terhadap tujuan perusahaan, yang pada akhirnya membawa dampak positif pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Karyawan yang merasa dihargai dan memiliki peran yang signifikan dalam pengambilan keputusan cenderung lebih terikat pada perusahaan dan lebih termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal. Tidak hanya itu, keterlibatan karyawan juga memperkuat hubungan antara manajemen dan karyawan, membentuk budaya organisasi yang inklusif, transparan, dan berbasis pada prinsip-prinsip partisipatif. Budaya ini tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan, tetapi juga menjadi kunci untuk meningkatkan kolaborasi, produktivitas, dan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Dengan demikian, membangun budaya organisasi yang mendorong keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan merupakan strategi yang penting dalam memperkuat kinerja perusahaan di tengah persaingan global yang semakin ketat. Dengan pendekatan yang tepat, keterlibatan karyawan dapat menjadi kekuatan yang mendorong inovasi, pertumbuhan, dan keberhasilan jangka panjang bagi perusahaan industri di masa depan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk terus mengeksplorasi dan menerapkan praktik-praktik yang memperkuat keterlibatan karyawan sebagai salah satu pilar utama dalam mencapai keberhasilan bisnis.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah, T. (2020). Kreativitas dan inovasi dalam berwirausaha. *Jurnal Usaha*, 1(2), 19–25.
- Aryanti, S. D., & Herawati, J. (2021). Strategi Meningkatkan Keterlibatan Kerja Karyawan Dengan Persepsi Dukungan Perusahaan Dan Kompensasi: Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Pada Karyawan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 5(1), 47–62.
- Hakim, L. (2011). *Membangun Budaya organisasi unggul sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan di era kompetitif*.
- Haryono, J., & Rahmanita, M. (2023). Pengaruh Keterlibatan Karyawan dan Budaya

- Perusahaan Terhadap Kinerja Perusahaan di Hotel Horison, Bandar Lampung. *Jurnal Ilmiah Pariwisata*, 28(2), 223–232.
- Husni, M., & Puadi, H. (2018). Membangun Budaya Organisasi Berbasis Religius. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 80–93.
- Idrus, S., Ruhana, F., Amalia, M. R., Rosyid, A. F., & Kuswandi, D. (2023). Implementasi kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Efektif Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Di Era Bisnis Global. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(1), 72–89.
- Nababan, H. S., Simanjuntak, R., & Pane, D. S. P. (2022). Peran Keterlibatan Karyawan, Lingkungan Kerja dan Pembelajaran Organisasi terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 9(1), 9–17.
- Setyanti, S. W. L. H. (2018). Peran Quadruple Helix untuk Meningkatkan Kreatifitas dan Kinerja Inovasi Industri Kreatif Indonesia. *UNEJ E-Proceeding*.
- Susyanto, H. (2019). Pengaruh kepemimpinan, keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja terhadap kesiapan untuk berubah dalam menghadapi perubahan organisasi. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi*, 21(1).
- Wahyudi, A., Assyamiri, M. B. T., Al Aluf, W., Fadhillah, M. R., Yolanda, S., & Anshori, M. I. (2023). Dampak Transformasi Era Digital Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Bintang Manajemen*, 1(4), 99–111.
- Yanto, R. (2017). Sistem Pendukung Keputusan Prioritas Investasi dalam upaya Peningkatan Kualitas Perguruan Tinggi. *Jurnal Rekayasa Sistem Dan Teknologi Informasi*, 1(3), 240120.