

## **Strategi Perilaku Kerja Inovatif Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Kaysorn Thailand**

Risza Putri Elburdah, Suharni Rahayu, Nurdinni Tilova

Dosen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang

Email :

[risza01022@unpam.ac.id](mailto:risza01022@unpam.ac.id), [dosen00964@unpam.ac.id](mailto:dosen00964@unpam.ac.id), [dosen02216@unpam.ac.id](mailto:dosen02216@unpam.ac.id)

### **ABSTRAK**

Persaingan bisnis yang semakin ketat membuat organisasi di seluruh dunia dihadapkan pada tekanan untuk terus berinovasi dan meningkatkan kinerja mereka. Di Thailand, sebagai salah satu negara yang ekonominya terus berkembang, perusahaan seperti Kaysorn juga menghadapi tantangan yang serupa. Untuk tetap bersaing dan tumbuh, penting bagi perusahaan seperti Kaysorn untuk mengadopsi strategi yang mendorong perilaku kerja inovatif di kalangan karyawannya. Perilaku Kerja Inovatif adalah aspek penting dari kemajuan dan kesuksesan di tempat kerja, kelompok, atau organisasi mana pun. Hal ini melibatkan perilaku individu yang bertujuan untuk memperkenalkan ide, proses, produk atau prosedur baru yang berguna. Perilaku kerja inovatif merupakan ide menciptakan, memperkenalkan, dan menerapkan konsep baru untuk meningkatkan kinerja individu, kelompok, atau organisasi secara keseluruhan. Penerapan perilaku kerja inovatif dapat membuat dunia usaha menjadi yang terdepan dalam persaingan dan mencapai tujuan mereka dengan lebih cepat dan efisien. Untuk meningkatkan perilaku kerja inovatif dan secara konsekuensinya meningkatkan kinerja karyawan Kayson Thailand. Selain itu, kompetensi dan kemampuan penting untuk kinerja karyawan, terutama di era digital. Organisasi perlu merespons lingkungan strategis yang berubah dengan memungkinkan profesional sumber daya manusia untuk menganalisis kebutuhan kompetensi karyawan. Di Thailand, di mana budaya kerja dan konteks bisnis mungkin berbeda dari negara lain, penting untuk memahami bagaimana mendorong perilaku kerja inovatif secara efektif di antara karyawan. PKM ini akan menggali berbagai strategi perilaku kerja inovatif yang dapat diterapkan di Kaysorn untuk meningkatkan kinerja karyawan mereka. Melalui pendekatan yang holistik, termasuk melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, memberikan pelatihan dan pengembangan yang tepat, dan menciptakan budaya organisasi yang mendukung inovasi, diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang merangsang kreativitas dan produktivitas di Kaysorn. Pengabdian ini juga dapat memberikan kontribusi bagi pemahaman teoritis tentang pentingnya inovasi dalam meningkatkan kinerja Kaysorn sebagai organisasi secara keseluruhan. Berdasarkan hasil pengabdian diketahui faktor-faktor internal dan eksternal yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan serta kemampuan organisasi untuk berinovasi. Faktor internal meliputi struktur organisasi, budaya kerja, sistem insentif, dan tingkat keterlibatan karyawan. Berikutnya faktor eksternal yang berpengaruh seperti persaingan industri, perubahan regulasi, dan tren pasar juga dapat berdampak signifikan terhadap kinerja dan kemampuan organisasi untuk berinovasi. Perubahan cepat dalam industri atau aturan pemerintah yang baru dapat memaksa perusahaan untuk beradaptasi dengan cepat untuk tetap relevan dan kompetitif.

**Kata kunci : perilaku kerja, inovatif, kinerja**

### ABSTRACT

*Increasingly fierce business competition means organizations around the world are faced with pressure to continue to innovate and improve their performance. In Thailand, as a country whose economy continues to develop, companies like Kaysorn also face similar challenges. To remain competitive and grow, it is important for companies like Kaysorn to adopt strategies that encourage innovative work behavior among their employees. Innovative Work Behavior is an important aspect of advancement and success in any workplace, group or organization. It involves individual behavior aimed at introducing a useful new idea, process, product or procedure. Innovative work behavior is the idea of creating, introducing, and applying new concepts to improve the performance of individuals, groups, or the organization as a whole. Implementing innovative work behavior can make the business world ahead of the competition and achieve their goals more quickly and efficiently. To increase innovative work behavior and consequently improve the performance of Kayson Thailand employees. In addition, competencies and abilities are important for employee performance, especially in the digital era. Organizations need to respond to the changing strategic environment by enabling human resources professionals to analyze employee competency needs. In Thailand, where the work culture and business context may be different from other countries, it is important to understand how to effectively encourage innovative work behavior among employees. This PKM will explore various innovative work behavior strategies that can be implemented at Kaysorn to improve the performance of their employees. Through a holistic approach, including involving employees in the decision-making process, providing appropriate training and development, and creating an organizational culture that supports innovation, it is hoped that Kaysorn can create a work environment that stimulates creativity and productivity. This dedication can also contribute to the theoretical understanding of the importance of innovation in improving Kaysorn's performance as an organization as a whole. Based on the results of the service, internal and external factors are known that may influence employee performance and the organization's ability to innovate. Internal factors include organizational structure, work culture, incentive systems, and level of employee involvement. Next, influential external factors such as industry competition, regulatory changes and market trends can also have a significant impact on an organization's performance and ability to innovate. Rapid changes in the industry or new government regulations can force companies to adapt quickly to stay relevant and competitive.*

**Keywords:** *work behavior, innovativeness, performance*

## PENDAHULUAN

Secara etimologis inovatif adalah usaha seseorang dengan mendayagunakan pemikiran, kemampuan imajinasi, berbagai stimulan, dan individu yang mengelilinginya dalam menghasilkan produk baru, baik bagi dirinya sendiri ataupun lingkungannya. Untuk meningkatkan perilaku kerja inovatif dan secara konsekuensinya meningkatkan kinerja karyawan Kayson Thailand. Pengabdian kepada Masyarakat ini menunjukkan bahwa efikasi diri memainkan peran penting dalam memupuk perilaku kerja inovatif (Berliana & Arsanti, 2018). Karyawan dengan efikasi diri yang tinggi lebih siap untuk bereksperimen melalui perilaku kerja inovatif mereka, yang kemudian dapat diterapkan dalam lingkungan kerja mereka. Selain itu, sifat kepribadian proaktif telah terkait dengan intensitas yang lebih tinggi dalam menampilkan perilaku kerja inovatif (Windiansih & Etikariena, 2018). Oleh karena itu, mendorong dan membina sifat kepribadian proaktif di antara karyawan dapat berkontribusi pada memupuk perilaku kerja inovatif.

Perilaku kerja inovatif sebagai penciptaan model bisnis, teknik manajemen, strategi dan struktur organisasi diluar dari yang sudah ada. Selain itu, kompetensi dan kemampuan penting untuk kinerja karyawan, terutama di era digital. Organisasi perlu merespons lingkungan strategis yang berubah dengan memungkinkan profesional sumber daya manusia untuk menganalisis kebutuhan kompetensi karyawan. Investasi dalam pelatihan dan motivasi telah ditekankan sebagai hal yang krusial untuk kinerja karyawan dan kesuksesan organisasi. Pelatihan meningkatkan kompetensi, kreativitas, dan inovasi, yang mengarah pada peningkatan produktivitas karyawan. Tingkat tinggi perilaku kerja inovatif yang

dihasilkan dari pengaturan tersebut dapat secara signifikan meningkatkan kinerja keseluruhan. Selain itu, pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan sudah terdokumentasi dengan baik (Jufrizen, 2021).

Motivasi kerja yang kuat menyebabkan peningkatan kinerja karyawan, menekankan pentingnya menjaga tingkat motivasi yang tinggi dalam angkatan kerja. Perilaku kerja inovatif dapat didefinisikan sebagai kemampuan karyawan untuk menciptakan dan menerapkan ide-ide baru yang bermanfaat bagi organisasi. Ini mencakup kemampuan untuk berpikir kreatif, berkolaborasi dengan rekan kerja, dan berani mengambil risiko. Di Thailand, di mana budaya kerja dan konteks bisnis mungkin berbeda dari negara lain, penting untuk memahami bagaimana mendorong perilaku kerja inovatif secara efektif di antara karyawan. PKM ini akan menggali berbagai strategi perilaku kerja inovatif yang dapat diterapkan di Kaysorn untuk meningkatkan kinerja karyawan mereka. Melalui pendekatan yang holistik, termasuk melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, memberikan pelatihan dan pengembangan yang tepat, dan menciptakan budaya organisasi yang mendukung inovasi, diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang merangsang kreativitas dan produktivitas di Kaysorn.

Adanya pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana meningkatkan perilaku kerja inovatif di kalangan karyawan, Kaysorn dan organisasi lain di Thailand dapat memperkuat posisi mereka dalam pasar yang kompetitif dan dinamis. Selain itu, penelitian ini juga dapat memberikan kontribusi bagi pemahaman teoritis tentang pentingnya inovasi dalam meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Sebelum merumuskan strategi yang tepat, langkah pertama yang perlu dilakukan adalah melakukan analisis menyeluruh terhadap situasi permasalahan

yang dihadapi oleh Kaysorn di Thailand. Hal ini penting untuk memahami faktor-faktor internal dan eksternal yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan serta kemampuan organisasi untuk berinovasi. Faktor internal meliputi struktur organisasi, budaya kerja, sistem insentif, dan tingkat keterlibatan karyawan. Struktur organisasi yang kaku atau kurang fleksibel mungkin menghambat aliran ide dan kolaborasi antar departemen. Budaya kerja yang tidak mendukung inovasi atau kurangnya insentif untuk berinovasi juga dapat menghambat upaya inovasi di perusahaan. Selain itu, tingkat keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan peran mereka dalam mengidentifikasi masalah dan mencari solusi juga perlu dievaluasi.

Di sisi lain, faktor eksternal seperti persaingan industri, perubahan regulasi, dan tren pasar juga dapat berdampak signifikan terhadap kinerja dan kemampuan organisasi untuk berinovasi. Perubahan cepat dalam industri atau aturan pemerintah yang baru dapat memaksa perusahaan untuk beradaptasi dengan cepat untuk tetap relevan dan kompetitif. Dengan melakukan analisis yang komprehensif terhadap situasi permasalahan, kita dapat mengidentifikasi tantangan utama yang dihadapi oleh Kaysorn dalam mendorong perilaku kerja inovatif di antara karyawan mereka.

Perilaku inovatif mengacu pada kemampuan untuk menciptakan sebuah ide yang original, Ini akan memberikan dasar yang kuat untuk merumuskan strategi yang tepat dan efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mempromosikan budaya inovasi di seluruh organisasi..

#### RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana strategi yang dapat diterapkan untuk mendorong perilaku kerja inovatif?

2. Aspek-aspek perilaku inovatif apa saja yang dapat diukur dari perilaku inovatif karyawan?
3. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi perilaku inovatif?

#### METODE PELAKSANAAN

Sebelum kegiatan dilaksanakan, maka dilakukan persiapan- persiapan sebagai berikut:

1. Menyusun proposal Pengabdian Kepada Masyarakat terkait permasalahan di atas serta kelengkapan dokumen lainnya
2. Melakukan studi pustaka tentang perilaku kerja inovatif
3. Melakukan persiapan alat dan bahan untuk pemberian materi terkait perilaku kerja inovatif
4. Menentukan waktu pelaksanaan dan lamanya kegiatan pengabdian bersama- sama tim pelaksana PKM
5. Menentukan dan mempersiapkan materi yang akan disampaikan dalam kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat.

#### HASIL DAN PEMBAHASAN

##### A. Pelaksanaan Kegiatan

###### 1. Lokasi Kegiatan

Kegiatan pengabdian pada masyarakat mengenai Strategi Perilaku Kerja Inovatif Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Kaysorn Thailand, Thailand. Kegiatan pengabdian ini dilaksanakan pada tanggal, 10 - 11 Maret 2024.

###### 2. Personalia

Kegiatan Pengabdian pada masyarakat ini dilaksanakan oleh tim pelaksana yang terdiri dari :Ketua : Risza

Putri Elburdah, S.Pt., M.M.,  
Anggota: 1. Suharni  
Rahayu, M.M, 2. Nurdinni  
Tilova, M.M.

### 3. Jadwal Kegiatan

## B. Hasil Kegiatan

Dalam menghadapi tantangan kinerja dan meningkatkan daya saing di pasar yang kompetitif, diperlukan pendekatan yang efektif untuk mendorong perilaku kerja inovatif di antara karyawan Kaysorn di Thailand. Berikut adalah beberapa strategi yang dapat diterapkan untuk mengatasi permasalahan tersebut:

1. Membangun Budaya Organisasi yang Mendukung Inovasi:
  - Mendorong terciptanya lingkungan kerja yang terbuka dan mendukung gagasan baru.
  - Memperkuat komunikasi antara manajemen dan karyawan untuk memfasilitasi kolaborasi dan pertukaran ide.
2. Memberdayakan Karyawan dengan Pelatihan dan Pengembangan:
  - Menyediakan pelatihan yang relevan untuk meningkatkan keterampilan teknis dan kreatif karyawan.
  - Mendukung program pengembangan pribadi untuk meningkatkan kompetensi dan efikasi diri karyawan.
3. Mendorong Sifat Kepribadian Proaktif:
  - Mengidentifikasi dan mempromosikan karyawan yang memiliki sifat proaktif untuk memimpin inisiatif inovatif.

- Memberikan penghargaan dan pengakuan kepada karyawan yang berani mengambil risiko dan berkontribusi pada inovasi.
- ### 4. Menyediakan Sarana dan Sumber

No	Nama Kegiatan	Tanggal	Keterangan
1	Persiapan	10 Januari – 22 Februari 2024	Pembuatan dan Pengajuan Proposal PKM, koordinasi dan perizinan
2	Pelaksanaan	10 - 11 Maret 2024	Penyuluhan perilaku kerja inovatif

Daya yang Dibutuhkan:

- Memastikan ketersediaan infrastruktur dan teknologi yang diperlukan untuk mendukung pengembangan ide dan implementasi inovasi.
- Memberikan akses ke sumber daya seperti ruang kerja kreatif, perangkat lunak desain, dan dana riset untuk mendukung proyek inovatif.

## PENUTUP

### Kesimpulan

1. Strategi yang dapat diterapkan adalah membangun budaya organisasi dan mendukung inovasi. Hal ini dapat dilakukan dengan cara Mendorong terciptanya lingkungan kerja yang terbuka dan mendukung gagasan baru.. Memperkuat

- komunikasi antara manajemen dan karyawan untuk memfasilitasi kolaborasi dan pertukaran ide.
2. Aspek yang mendukung perilaku inovatif adalah menciptakan ide dan berbagi ide. Karyawan mampu mengenali masalah yang terjadi dalam organisasi kemudian menciptakan ide atau solusi baru yang berguna pada bidang apapun. Ide atau solusi tersebut dapat bersifat asli maupun dimodifikasi dari produk dan proses kerja yang sudah ada sebelumnya. Contohnya ketika muncul masalah di dalam organisasi, karyawan mampu untuk menemukan ide-ide sebagai pemecahan masalah. Karyawan berbagi ide atau solusi baru yang telah diciptakan kepada rekan-rekan kerja, sehingga ide tersebut dapat diterima. Selain itu, terjadi pula pengumpulan dukungan agar ide tersebut memiliki kekuatan untuk diimplementasikan dan direalisasikan dalam organisasi. Contohnya ketika karyawan sudah menemukan ide sebagai sebuah pemecahan masalah, maka selanjutnya karyawan berbagi ide tersebut untuk mendapatkan dukungan yang nantinya dapat di terapkan di organisasi.
  3. Faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif adalah perhatian strategis. Perhatian dapat mempengaruhi perilaku inovatif, terutama ditujukan untuk meningkatkan tujuan bisnis yang lebih umum seperti kepuasan kerja dan kinerja. Perusahaan yang mampu memberikan perhatian yang baik untuk karyawan akan menjadikan karyawan menjadi lebih bekerja dengan baik

### Saran

Karyawan dapat berbagi ide atau solusi baru yang telah diciptakan kepada rekan-rekan

kerja, sehingga ide tersebut dapat diterima. Selain itu, diperlukan dukungan agar ide tersebut memiliki kekuatan untuk diimplementasikan dan direalisasikan dalam organisasi. Contohnya ketika karyawan sudah menemukan ide sebagai sebuah pemecahan masalah, maka selanjutnya karyawan berbagi ide tersebut untuk mendapatkan dukungan yang nantinya dapat di terapkan di organisasi

### DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Berliana, V., & Arsanti, T. A. (2018). Analisis Pengaruh Self-Efficacy, Kapabilitas dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja. *Jurnal Moksipreneur*, 7(2), 88-97.
- Diah, A. S., & Dewi, I. G. (2018). Pengaruh Pemberdayaan, Perilaku Inovatif dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bumbu Bali Restoran Tanjung Benoa Badung, Bali. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 2(1), 917-925.
- Etikariena, & Muluk, A.d. (2019). Hubungan Antara Memori Organisasi dan Perilaku Inovatif Karyawan. *Makara Hubs-Asia*, 18(2), 15-23.
- Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*. Sumatera Utara, 150-167.

Astuti, W., Pasaribu, V. L. D., Oktrima, B., Saputra, H., & Rusilowati, U. (2021). Upaya Peningkatan Kualitas Sumber Daya

Manusia Melalui Peningkatan Kompetensi. *Jurnal Abdimas Tri Dharma Manajemen*, 3(1), 22-29.

Elburdah, R. P., Pasaribu, V. L. D., Rahayu, S., Septiani, F., & Metarini, R. R. A. (2021). Momprenneur penopang perekonomian keluarga di masa pandemi Covid-19 dengan bisnis online pada Kelurahan Pondok Benda. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(1), 75-82.

Pasaribu, V. L. D., Elburdah, R. P., Sudarso, E., & Fauziah, G. (2020). Penggunaan Manajemen Waktu Terhadap Peningkatan Prestasi Belajar Di Smp Araisiyah. *Jurnal ABDIMAS Tri Dharma Manajemen*, 1(1), 84.

Pasaribu, V. L. D., Syafei, A. N., Farhan, A., Aufaizah, A., Irani, C., & Firtiayani, S. R. (2021). Pengaruh Displin Protokol Kesehatan Terhadap Pencegahan Penularan Virus Covid-19. *Jurnal Abdimas Tri Dharma Manajemen*, 2(2), 91-98.

Pasaribu, V. L. D., Susanti, F., & Hartuti, E. T. K. (2019). Memotivasi Siswa dan Siswi SMK Letris Indonesia di Dalam Menentukan Pilihan Untuk Melanjutkan Pendidikan Atau Bekerja Setelah Lulus Sekolah. *Jurnal Pengabdian Dharma Laksana*, 1(2), 161-172.

Pasaribu, V. L. D., & Agrasadya, N. S. Krisnaldy.(2020). Meningkatkan Produktivitas Usaha Dimasa Pandemi Pada Ibu PKK RT 004/003 Kelurahan Sawah Baru Ciputat, Tangerang Selatan. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(1), 177-180.

Pasaribu, V. L. D., Dwiyatni, A., Sabina, C., Ridwan, M., Gunawan, D. D., & Noviani, B. C. (2021). Evaluasi Penerapan 3M Dimasa Pandemic Covid 19. *Jurnal Abdimas Tri Dharma Manajemen*, 2(2), 54-60.

Pasaribu, V. L. D., Agrasadya, A., Shabrina, N., & Krisnaldy, K. (2020). Menjadi Enterpreneur Muda Yang Memiliki Jiwa Leadership Untuk Menghadapi Masa Depan. *Abdi Laksana: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(1), 1-9.

Pasaribu, V. L. D., & Agrasadya, N. S. Krisnaldy.(2020). Menjadi Enterpreneur Muda Yang Memiliki Jiwa Leadership Untuk Menghadapi Masa Depan. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(1), 177-180.

Pasaribu, V. L., Yuniati, H. L., Pratana, R., Sembayu, R., Purba, S. M., & Nurbayani, T. T. (2021). Manajemen Keuangan untuk Menghadapi dan Bertahan di Era Covid-19. *Jurnal Abdimas Tri Dharma Manajemen*, 2(2), 12-18.

Pasaribu, V. L. D., & Setyowati, R. (2021). Adaptasi Kehidupan New Normal pada Masa Pandemi Covid-19 di Yayasan Pondok Pesantren dan Panti Asuhan Nurul Ikhsan Kecamatan Setu, Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Lokabmas Kreatif: Loyalitas Kreatifitas Abdi Masyarakat Kreatif*, 2(2), 82-88.

Pasaribu, V. L. D., Oktrima, B., Prabowo, B., Arianto, N., & Haryoko, U. B. (2020). Progam Pendampingan Dan Penyelenggaraan Pendidikan Anak Pada Usia Dini Terhadap Prestasi Belajar Dilingkungan Rt 020 Rw 009. Kel Giri Peni. Kec Wates. Yogyakarta. *Jurnal LOKABMAS Kreatif*, 1(01).

Pasaribu, V. L. D., Satria, P., Sari, R. P., Valencya, I., & Setyowati, R. Nursahidin. Adaptasi Kehidupan New Normal Pada Masa Pandemi Covid-19 Diyayasan Pondok Pesantren Dan Panti Asuhan Nurul Ikhsan Kecamatan Setu, Kota Tangerang Selatan. *Jurnal LOKABMAS Kreatif*, 2(02), 89-97.

Pasaribu, V. L. D., Sulaiman, S., Sutiman, S., Thaharudin, T., & Purnomo, B. Y. (2020). Pengenalan Letak Posyandu Terdekat Dikelurahan Pisangan Dengan Manajemen Pemasaran Revolusi 4.0 Untuk Meningkatkan Pengetahuan Masyarakat Letak Dan Fungsi Posyandu Terdekat Pada Kelurahan Pisangan. *Dedikasi Pkm*, 1(1), 105-110.

Pasaribu, V. D., Qomah, F. I., Sajida, S. R., Putri, D. O., Hidayat, M. K., & Senoaji, R. DARING ATAU KEGIATAN TATAP MUKA EFESIENSI MANA.

Pasaribu, V. L. D., & Agrasadya, N. S. Krisnaldy. (2020). Meningkatkan Produktivitas Usaha Dimasa Pandemi Pada Ibu PKK RT 004/003 Kelurahan Sawah Baru Ciputat, Tangerang Selatan. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(1), 177-180.

### DOKUMENTASI KEGIATAAN



