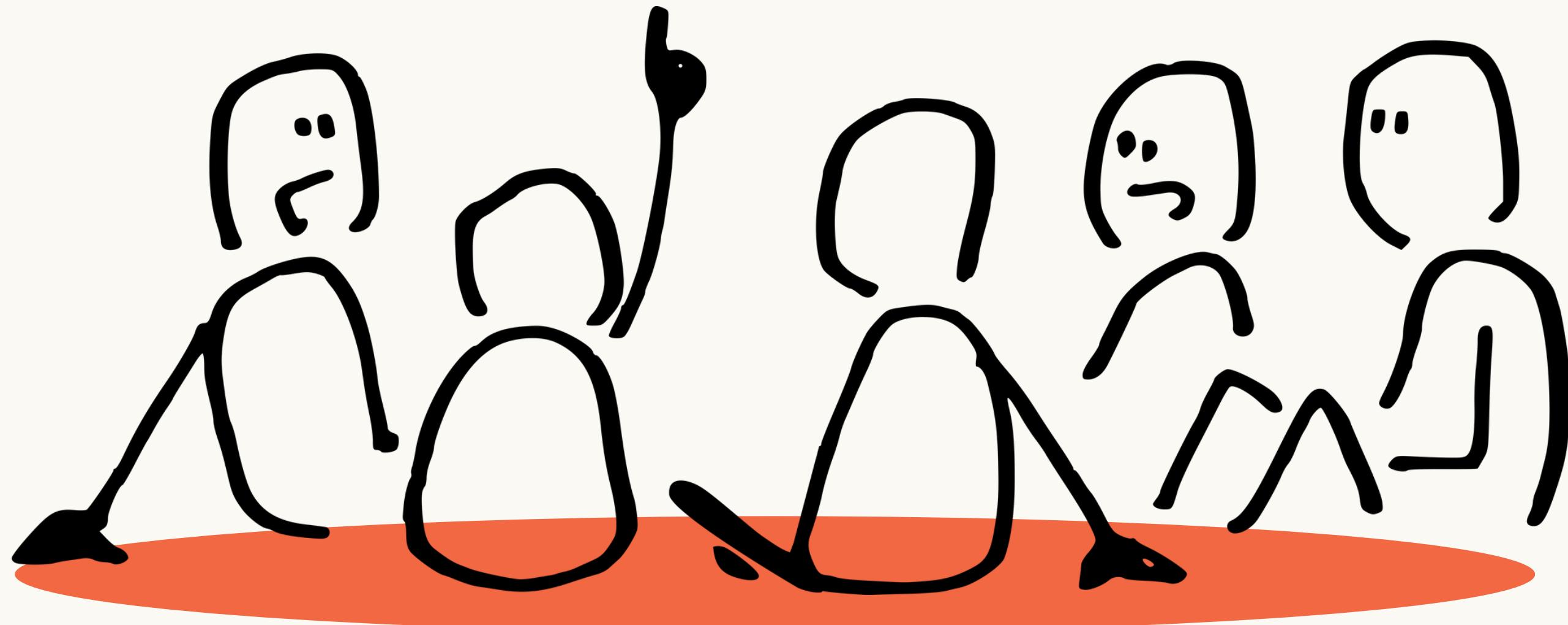


# THE CULTURE CODE:

## The Secrets of Highly Successful Groups

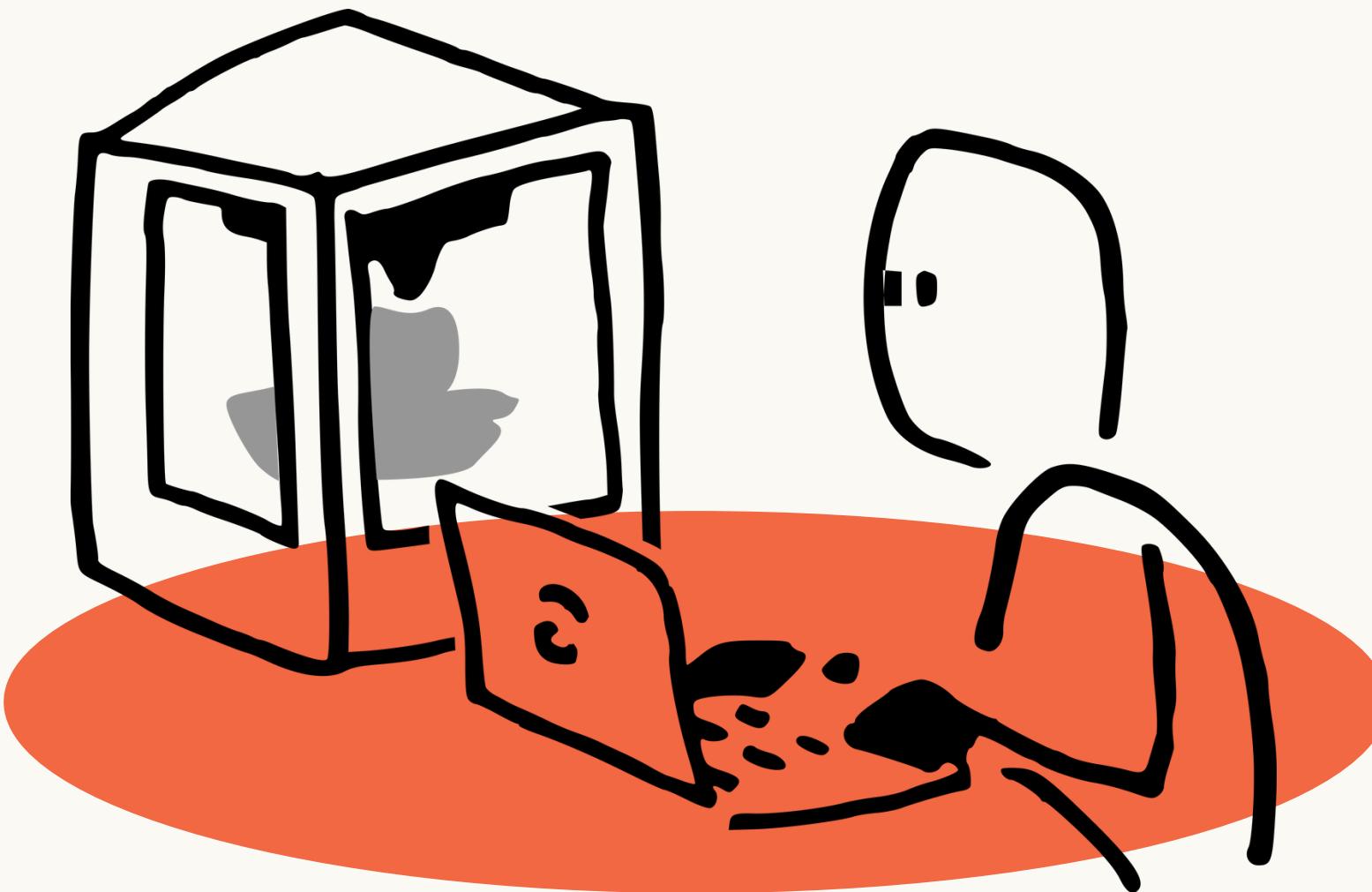


**TEAMWORK**

Book Written by Daniel Coyle

Denise Felicia Tiowanni - 13522013  
Angelica Kierra Ninta Gurning - 13522048  
Immanuel Sebastian Girsang - 13522058  
Erdianti Wiga Putri Andini - 13522053

# Table of Contents



→ **Build Safety**

Judul Chapter

---

→ **Share Vulnerability**

Judul Chapter

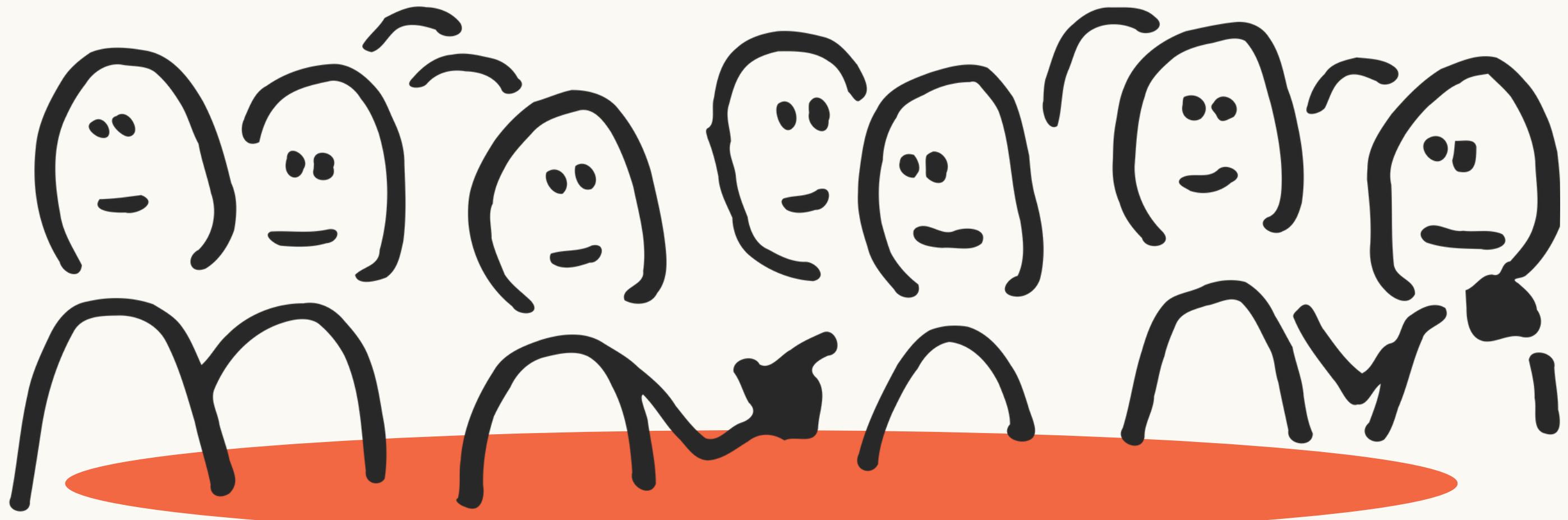
---

→ **Establish Purpose**

Judul Chapter

---

# Build Safety



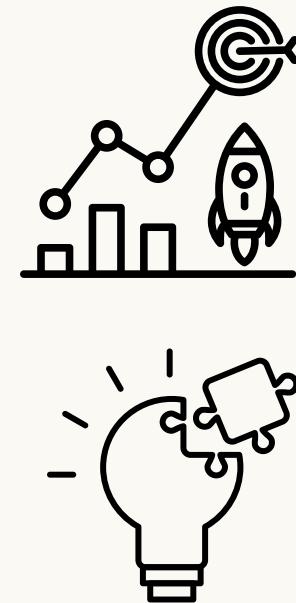
# Keamanan Psikologis

Keamanan psikologis adalah **perasaan aman** yang dimiliki anggota tim untuk berbagi ide, pendapat, atau membuat kesalahan tanpa **takut akan konsekuensi negatif seperti kritik atau penghukuman**. Anggota tim merasa **nyaman** mengambil risiko, **berbicara terbuka**, dan terlibat secara lebih kreatif dalam menyelesaikan masalah bersama.

## Contoh Kasus

- The Good Apple Experiment
- Google vs Overture
- Tony Hsieh

## Dampak pada Produktivitas TIm



Rasa aman memungkinkan anggota tim untuk lebih terbuka dan jujur, yang berdampak pada **peningkatan kolaborasi, inovasi, dan efisiensi dalam bekerja**.

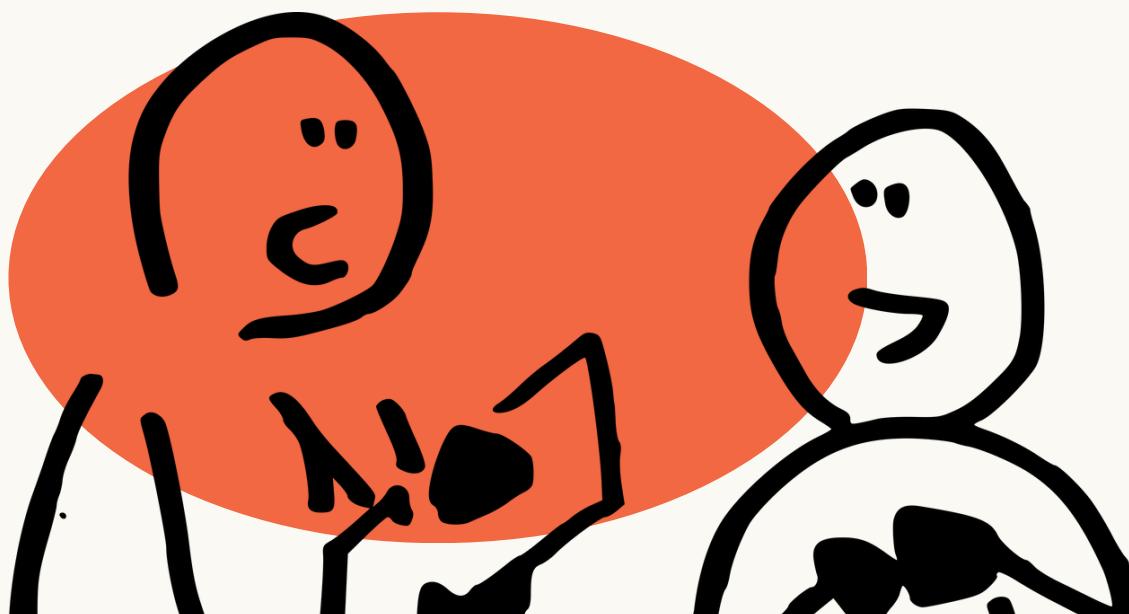
Penelitian menunjukkan bahwa tim yang merasa aman secara psikologis cenderung **lebih sukses** karena mereka dapat **menyelesaikan konflik dengan cara yang konstruktif**



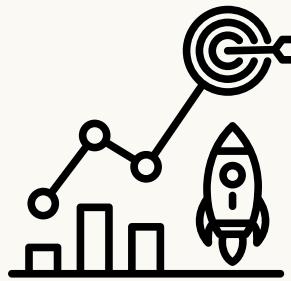
# Belonging Cues

Belonging cues adalah sinyal atau tanda-tanda kecil yang memberikan **rasa keterhubungan dalam tim**. Ini termasuk kontak mata, senyum, bahasa tubuh yang hangat, dan mendengarkan aktif.

Sinyal-sinyal ini menunjukkan perhatian dan pengakuan, yang membuat **anggota tim merasa dihargai dan diikutsertakan dalam kelompok**.



## Dampak pada Produktivitas TIm



Penelitian dari MIT Human Dynamics Lab menemukan bahwa tim yang kaya akan belonging cues mencapai **kinerja lebih tinggi**.

Dengan belonging cues, anggota tim merasa lebih terikat satu sama lain dan **memiliki ikatan emosional yang kuat**



### Contoh Penerapan

- Pujián sederhana, perhatian pada kontribusi setiap individu, dan apresiasi yang konsisten terhadap usaha anggota tim
- Menganggukkan kepala saat mendengarkan atau melakukan kontak mata saat berbicara

# Kepemimpinan melalui Kehangatan

Kepemimpinan yang efektif **tidak selalu harus bersifat otoritatif.**

Pemimpin yang mampu menunjukkan kehangatan, empati, dan perhatian terhadap anggota tim dapat menciptakan ikatan yang kuat.

## Contoh Kasus

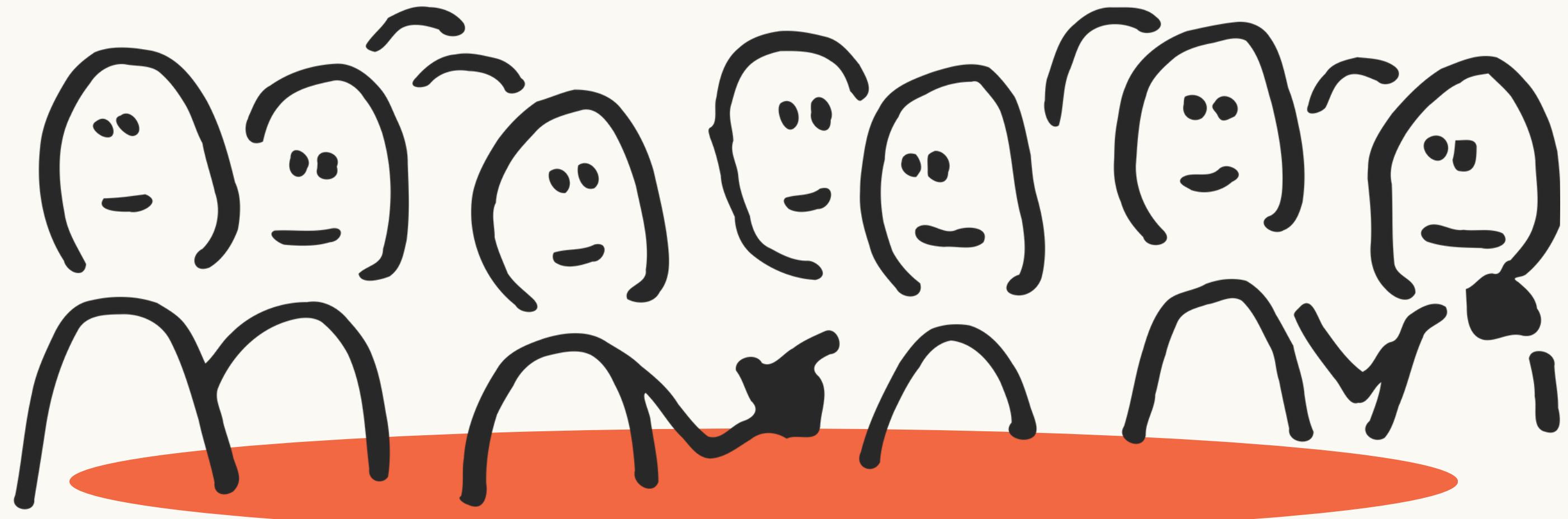
- **Gregg Popovich**, pelatih NBA, menekankan pentingnya ikatan di luar peran profesional. Ia membangun hubungan pribadi dengan pemainnya, mengetahui kebutuhan mereka, dan menciptakan lingkungan di mana setiap orang merasa dihargai.
- Popovich menunjukkan bahwa kepemimpinan bukan hanya tentang memberi instruksi, **tetapi juga tentang membangun hubungan kekeluargaan yang saling mendukung dan menghargai.**

## Budaya Kekeluargaan

- Meningkatkan rasa tanggung jawab, dukungan, dan keberanian berbagi ide
- Mendukung satu sama lain dalam menghadapi tantangan dan **mengatasi masalah bersama.**



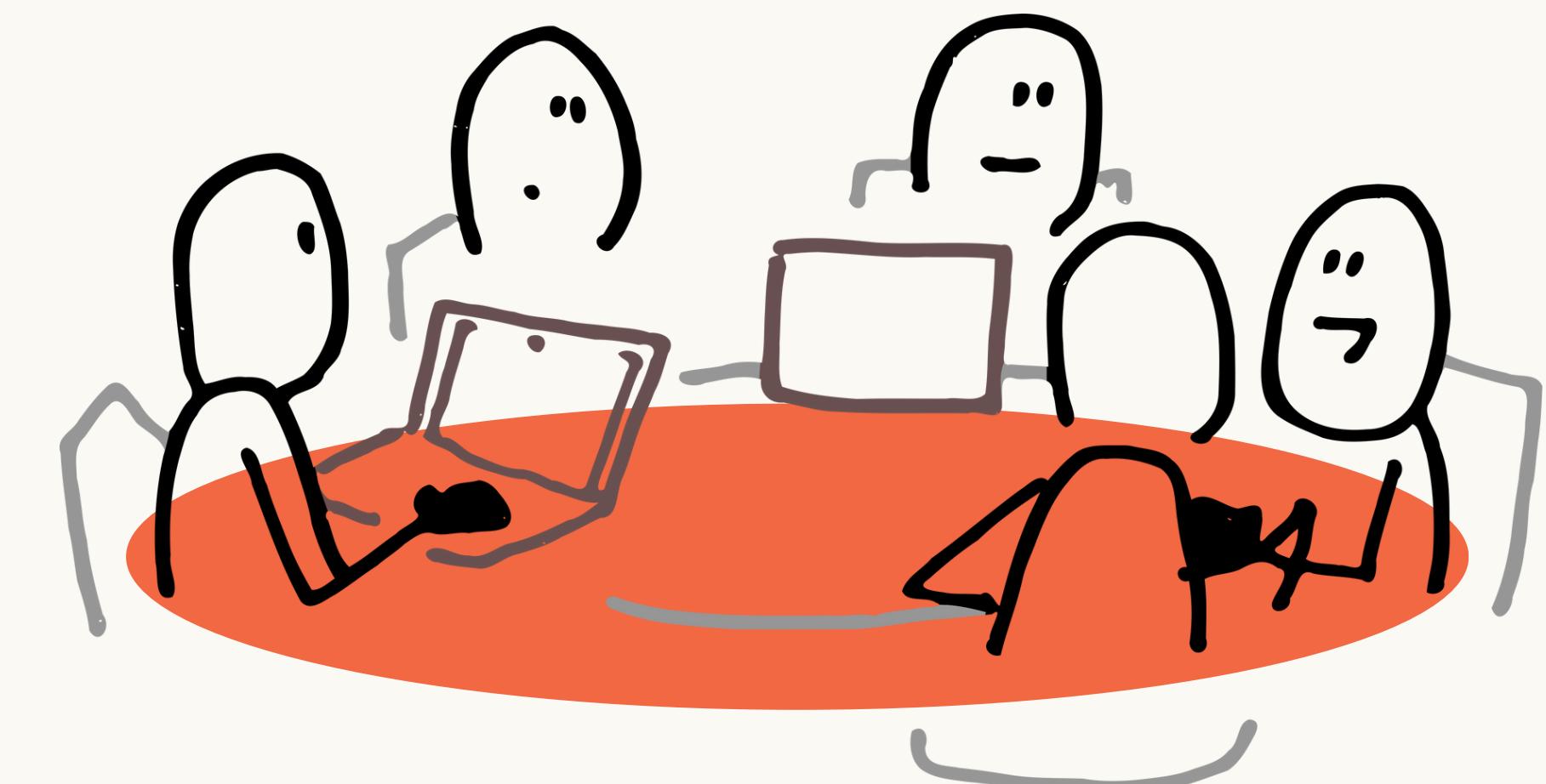
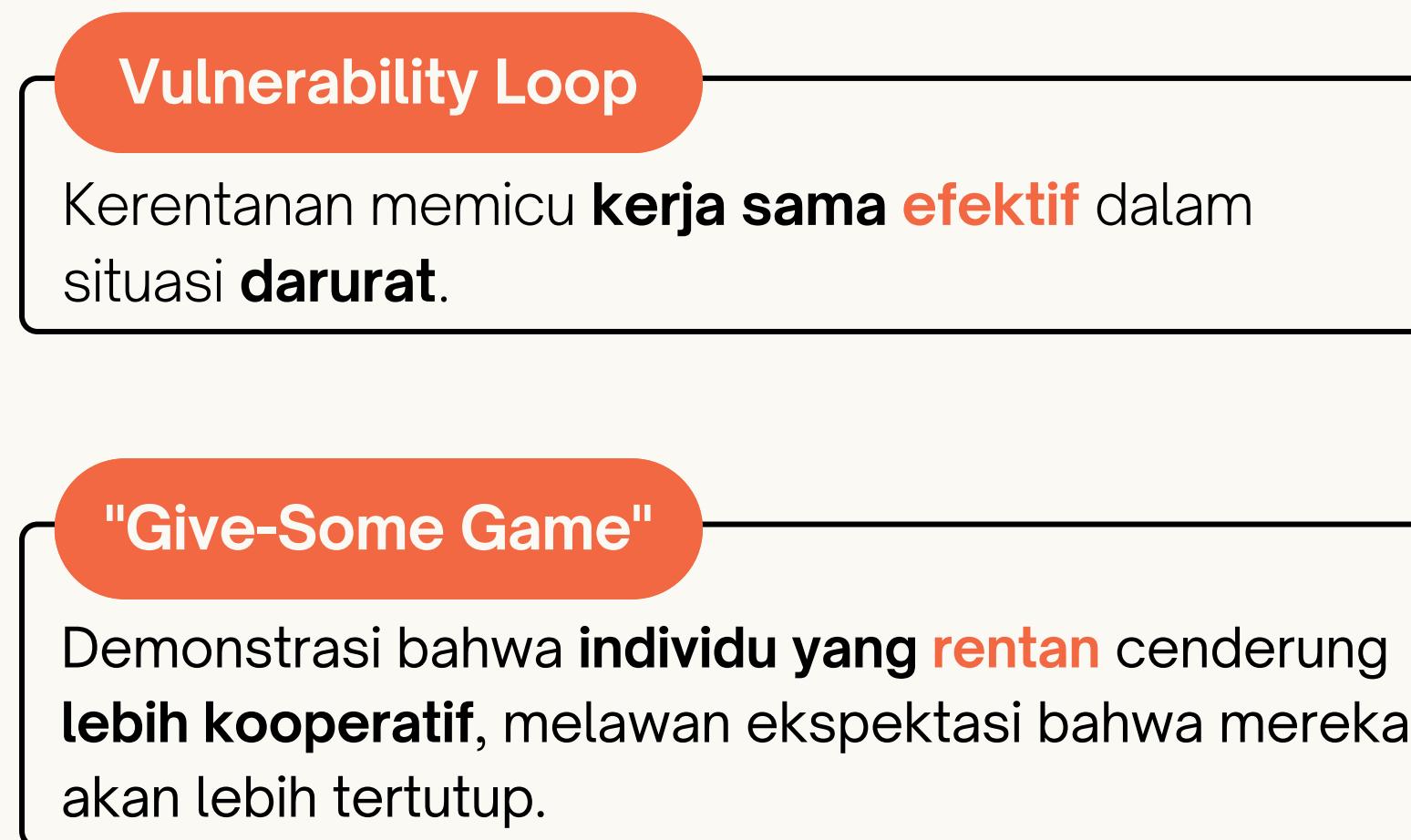
# Share Vulnerability



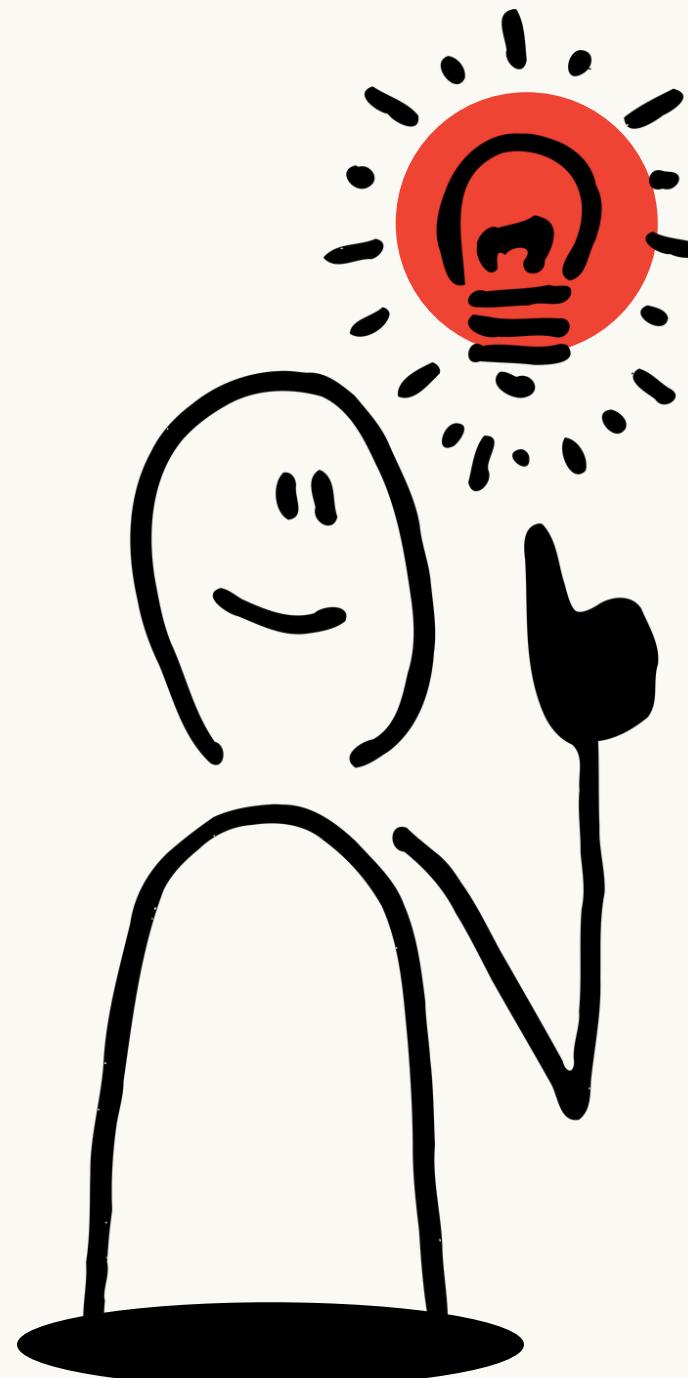
# “Vulnerability” sebagai Katalis Kerjasama

Memandang **kerentanan** sebagai **kesediaan** untuk menunjukkan kebutuhan dan menerima dukungan, menggambarkan **bukan sebagai kelemahan** tetapi sebagai **pembuka pintu untuk kolaborasi dan kepercayaan** dalam kelompok.

Kerentanan memungkinkan dinamika kelompok yang **lebih aman, terbuka, dan mendukung**, menciptakan lingkungan **kolaboratif dan produktif**.



# Komunikasi yang Baik



Komunikasi yang baik adalah komunikasi yang **efektif** dan **produktif**, di mana pesan yang disampaikan **dapat diterima dengan jelas, dipahami maknanya secara tepat, dan menghasilkan respons atau aksi yang diinginkan**.

## Cara melatih

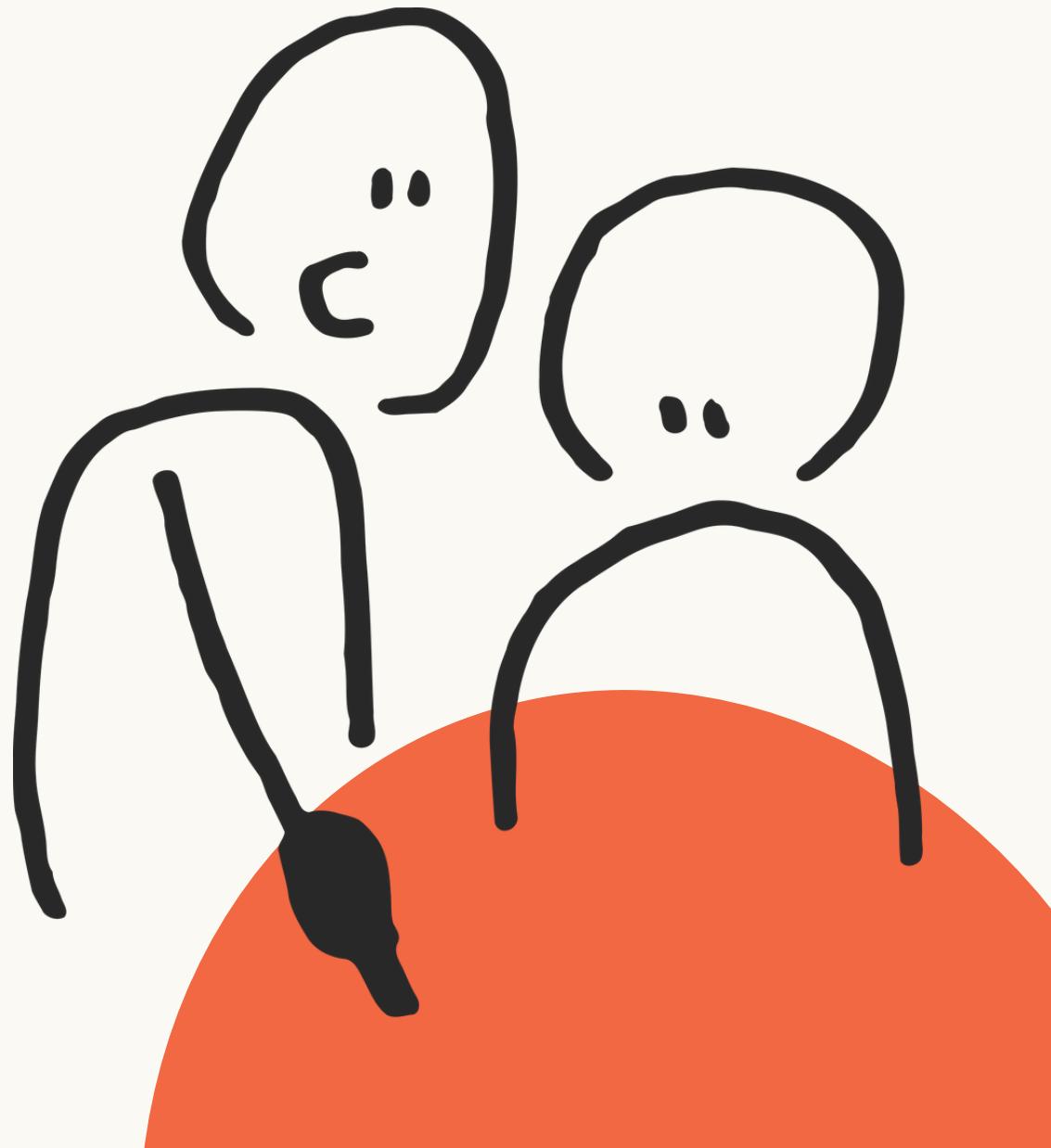
- Menciptakan lingkungan di mana setiap orang merasa **aman untuk berpendapat**, bahkan ketika **pandangan mereka berbeda dari mayoritas**.
- Ketika berkomunikasi, **dengarkan pendapat orang lain terlebih dahulu** tanpa terburu-buru menyela atau menawarkan solusi.
- Ajukan **pertanyaan singkat kepada orang yang berbicara** untuk meminta konfirmasi apakah makna yang ditangkap sudah sesuai dengan apa yang diharapkan.

# Empati

Empati adalah kemampuan untuk **memahami dan merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain**, baik dari sudut pandang **emosional maupun perspektif** mereka.

## Cara melatih

- Ketika seseorang berbicara, **fokus pada apa yang mereka katakan, ekspresi wajah mereka, dan nada suara mereka**. Dengan demikian, kita dapat lebih memahami apa yang sebenarnya dirasakan oleh orang lain.
- **Tanyakan pertanyaan** yang mendorong untuk berbagi lebih banyak tentang perasaan atau pemikiran mereka.
- Tahan diri untuk **tidak memberikan penilaian atau nasihat terlalu cepat**.
- Latih diri untuk **membayangkan bagaimana rasanya berada di posisi orang lain**.



# Pemimpin yang Baik

Pemimpin yang baik adalah seseorang yang **tidak hanya mengarahkan, tetapi juga dapat menginspirasi anggota nya**. Ia harus dapat **memahami kekuatan dan kelemahan anggota timnya** sehingga mereka dapat berkontribusi secara maksimal.

## Cara melatih

- Mengakui bahwa kita memiliki **kelemahan dan kekurangan**.
- Jangan malu untuk meminta **feedback** dari anggota tim.
- Libatkan **anggota tim** dalam mengambil keputusan yang penting.

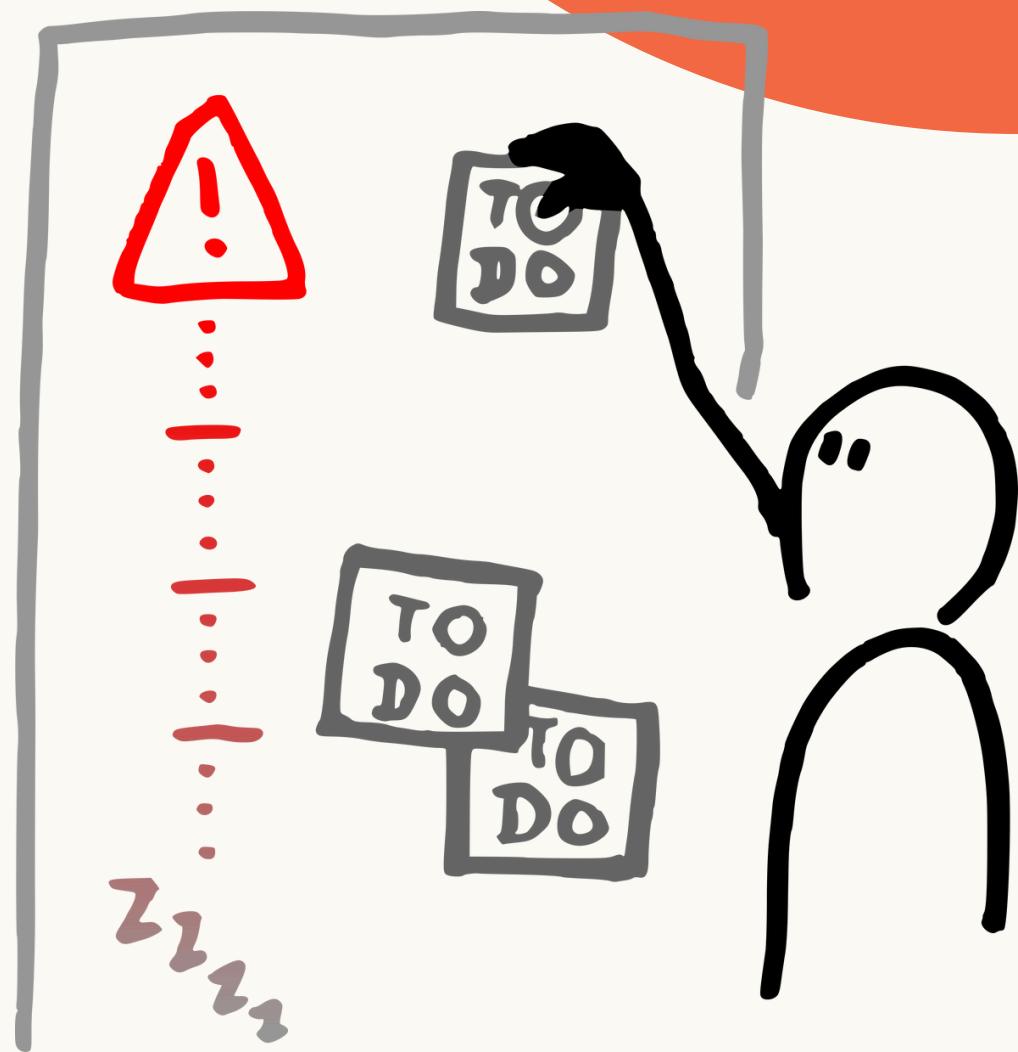


# Inklusivitas dan Merayakan Momen Penting

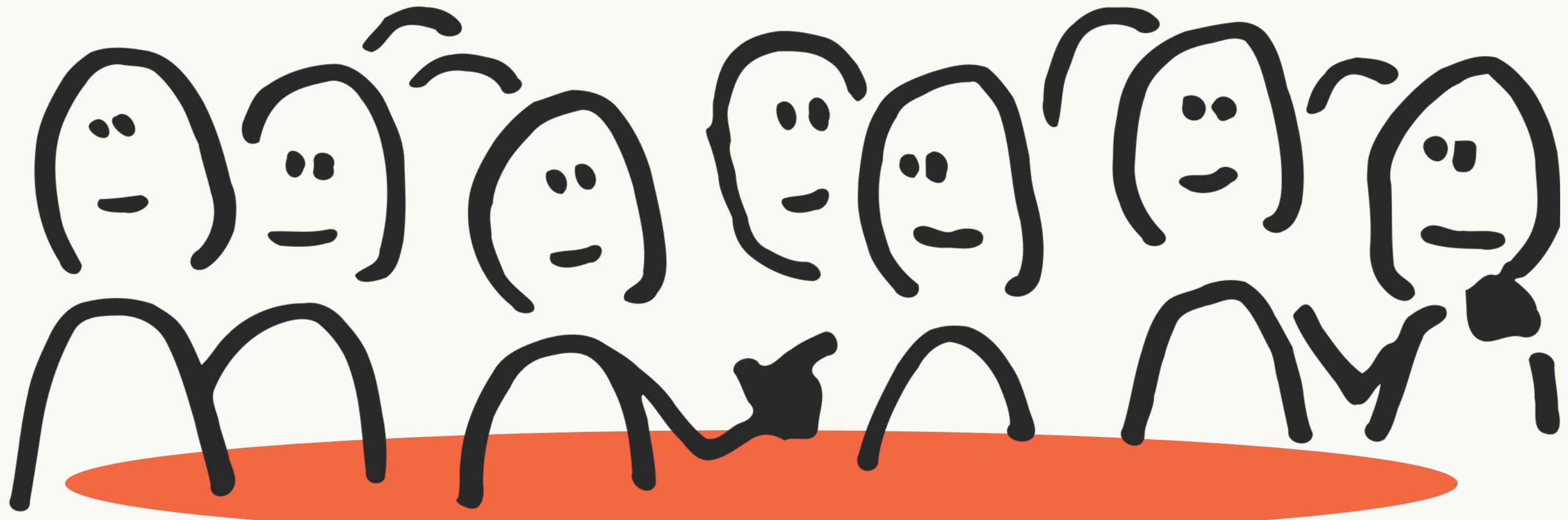
Memastikan **setiap anggota** merasa kontribusi mereka **dihargai**, terutama dalam pertemuan yang membentuk keputusan tim. Memanfaatkan **hari-hari penting**, seperti hari pertama anggota baru, untuk **memperkuat** nilai bersama dan **komitmen terhadap tujuan bersama**.

## Contoh Penerapan

- Memanfaatkan rapat rutin untuk membagikan '**cerita keberhasilan**' yang menyoroti proyek atau inisiatif yang telah berhasil, di mana anggota tim dapat berbagi pengalaman dan pelajaran yang diperoleh, **memperkuat nilai-nilai tim**.
- Seluruh tim memberikan **sambutan yang ramah dan hangat** kepada **anggota baru**.



# Establish Purpose



# The Hooligans and Surgeons

## The Hooligans

Suporter bola dari Inggris yang terkenal atas keanarkisannya.

## Surgeons

Cerita mengenai hasil dari kompetisi antar rumah sakit untuk membandingkan kecepatan dan kebaikan tim bedahnya dalam mempelajari prosedur baru, MICS.





# Taming The hooligans

Pada konteks ini, para suporter sedang menuju ke Piala euro tahun 2004 dan pemerintah portugal sedang mempersiapkan tindakan-tindakan untuk mencegah terjadinya kerusuhan pada event terkait.

Pemerintah mempersiapkan dana puluhan juta dolar untuk membeli peralatan-peralatan anti demo, kendaraan berbaja dan armor-armor untuk para aparat.

Sayangnya, berdasarkan pengalaman sebelumnya, cara tersebut tidak berhasil.

Clifford Stott adalah seorang profesor psikologi sosial dan ahli dalam bidang perilaku massa, khususnya terkait dengan kontrol kerumunan, ketertiban publik, dan dinamika sosial

Ia mempelajari Kerusuhan Los Angeles tahun 1992 serta kerusuhan pajak di Inggris tahun 1990.

Is mengusulkan beberapa hal yang unik untuk diterapkan pada kasus terkait



# Clifford stott

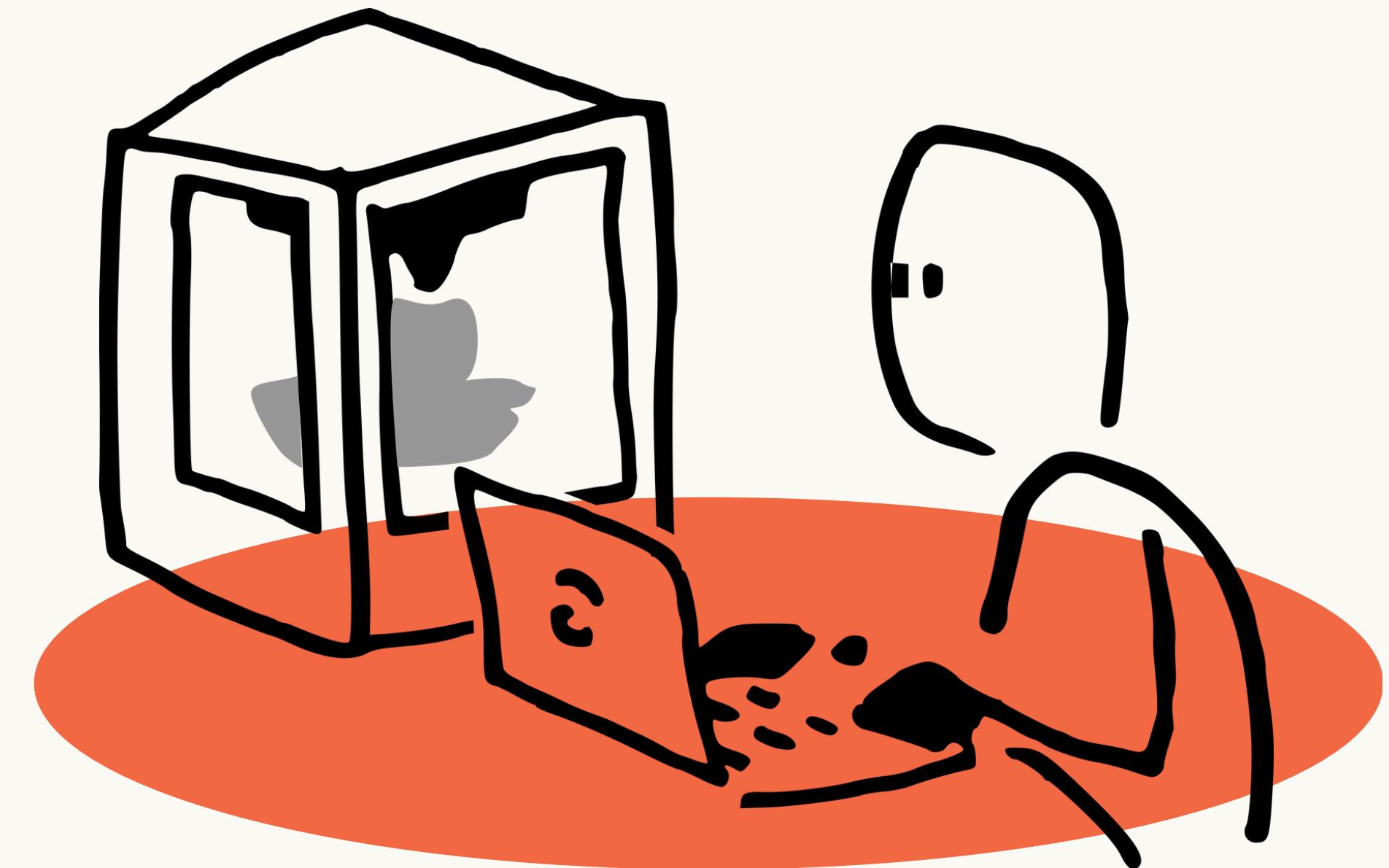
# Pendekatan scott

No weapons or other  
intimidating tools

Use polices that have good  
communication skills

Biarkan mereka melakukan  
kebiasaan mereka

Menurut Scott, aksi represif justru memberi sinyal negatif yang memicu perlawanan dari kelompok suporter. Sebaliknya, ia berpendapat bahwa jika aparat menunjukkan sikap yang lebih "positif" dan tidak represif, massa pun akan merespons dengan lebih baik



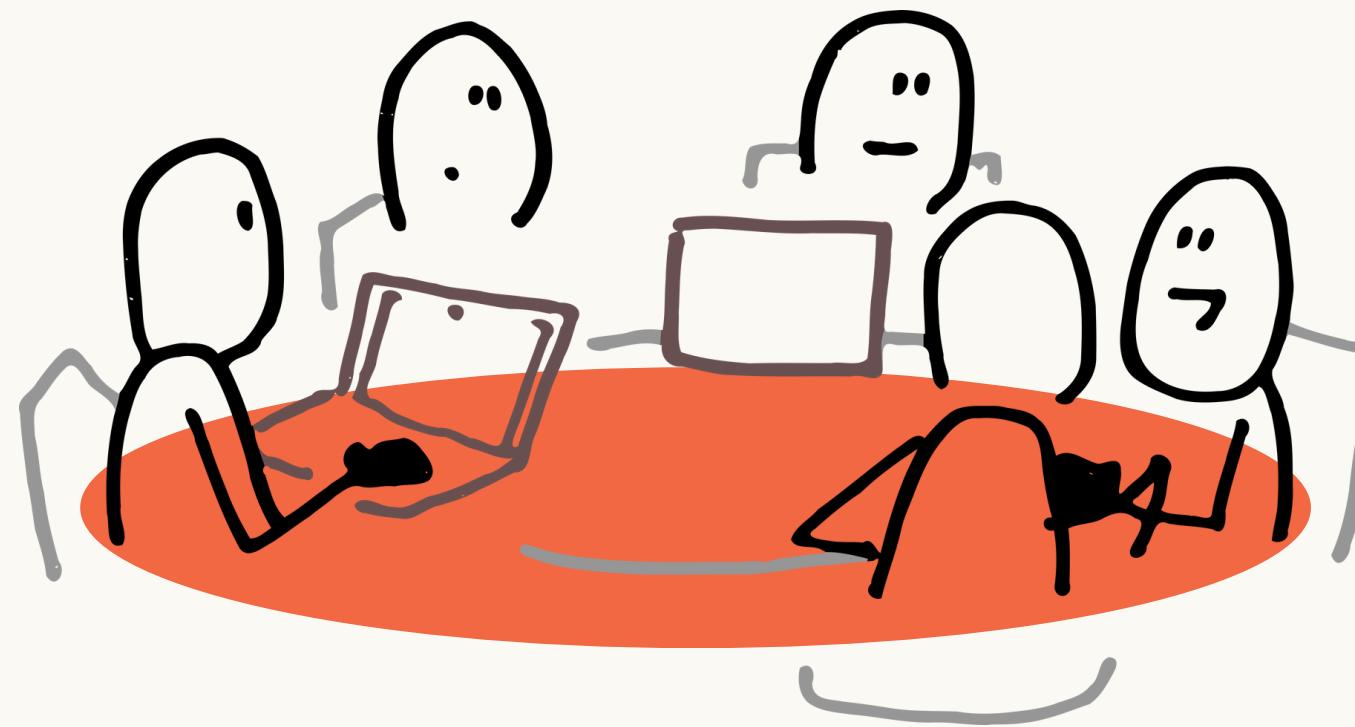


# It worked.

Dari lebih dari satu juta pengunjung, hanya satu penggemar Inggris yang ditangkap di area yang menggunakan metodenya, sementara hanya 0,4 persen dari 2.000 interaksi yang tercatat sebagai tidak tertib.

Keberhasilan ini dicapai melalui interaksi ramah, menghindari penggunaan perlengkapan yang mengintimidasi, dan menciptakan lingkungan yang positif.

# The Surgeons



Cerita mengenai sebuah kasus yang menyoroti lima elemen penting dalam membangun tim yang efektif, terutama dalam lingkungan berisiko tinggi seperti ruang operasi. Studi ini menggambarkan perbedaan antara tim bedah yang berhasil dan yang tidak berhasil dalam menerapkan prosedur MICS (Minimally Invasive Cardiac Surgery). Tim yang sukses bukan hanya bekerja lebih baik secara teknis, tetapi juga menunjukkan budaya kolaboratif yang mendukung keberhasilan mereka.

# 5 elemen penting tim

## → Explicit Encouragement to Speak Up

Setiap anggota tim harus diberitahu secara eksplisit untuk berani *speak up* ketika terjadi sesuatu, tanpa harus khawatir.

## → Roles

Setiap anggota harus paham perannya masing-masing di tim tersebut, baiknya diberitahui secara eksplisit.



## Rehearsal

Persiapan merupakan suatu komponen penting dalam setiap hal yang akan dilaksanakan tim



## Framing

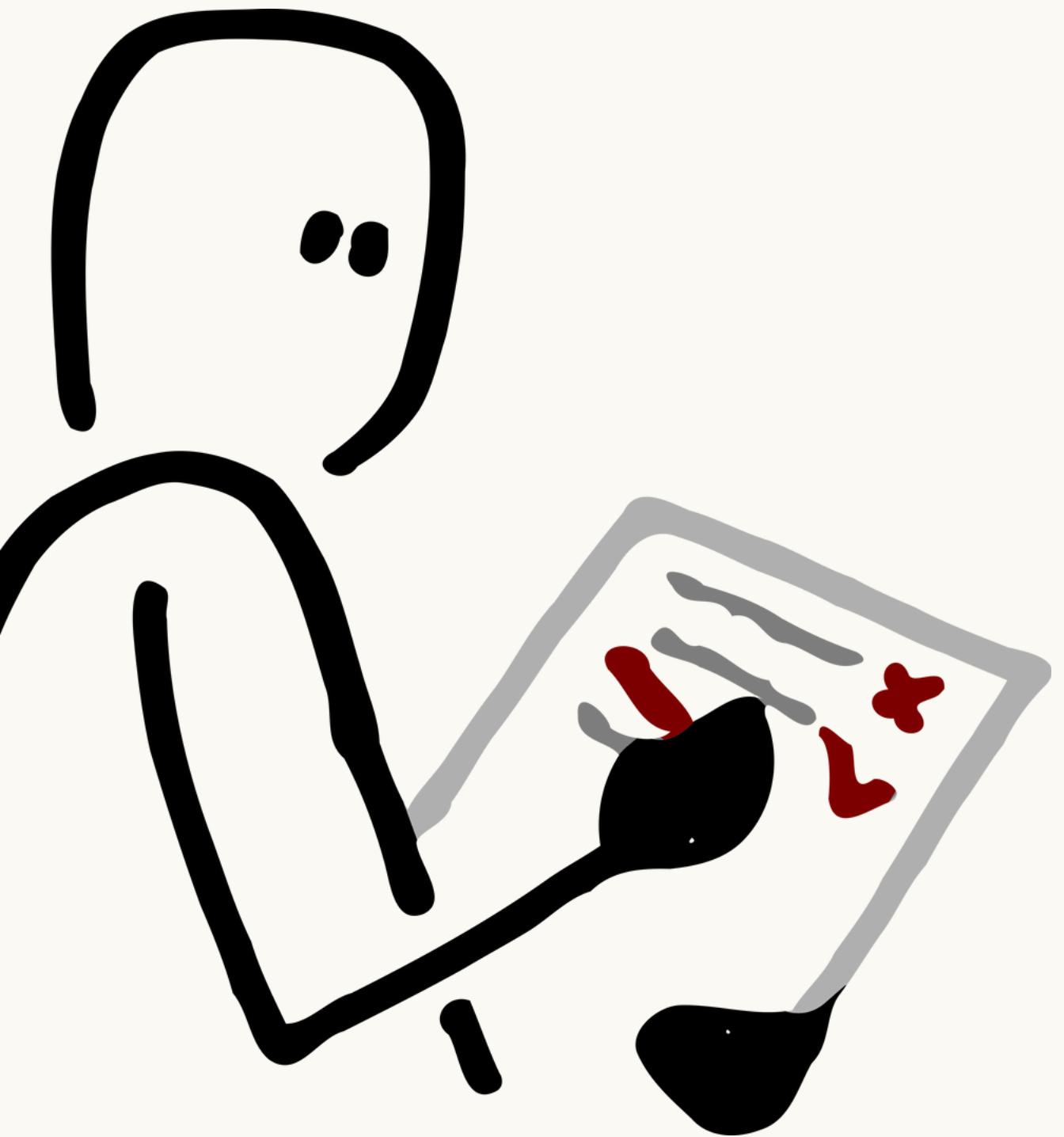
Bagaimana cara tim memandang suatu masalah. Hal ini penting untuk mendapatkan motivasi yang kuat dalam bekerja.



## Active Reflection

Evaluasi kinerja secara aktif setelah melakukan sesuatu.

# How to lead for proficiency



Prinsip-prinsip untuk membahas kepemimpinan yang efektif untuk membangun tim yang memiliki tingkat keahilan tinggi secara konsisten dan efektif (proficiency).

Danny Meyer adalah seorang pengusaha restoran Amerika yang telah mencatatkan kesuksesan luar biasa di industri kuliner New York City.

Dalam 30 tahun karirnya, ia telah membuka 25 restoran yang hampir semuanya sukses, termasuk Union Square Cafe yang memenangkan peringkat teratas Zagat 9 kali, dan Shake Shack yang kini bernilai \$1.5 miliar. Meyer terkenal dengan filosofi "enlightened hospitality" yang memprioritaskan karyawan sebelum pelanggan dan heuristics.

## Case Studies

# Danny Meyer's Restaurants





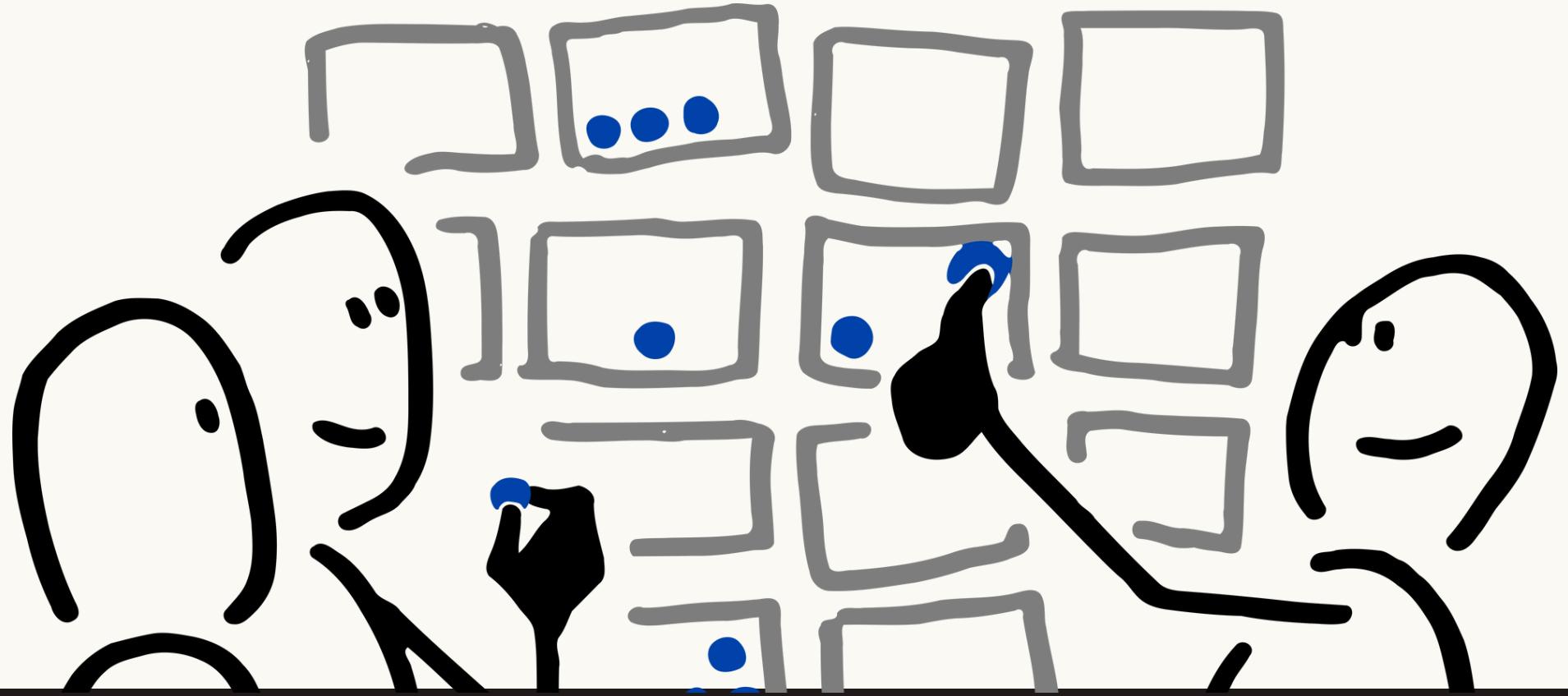
Ada beberapa prinsip utama yang diterapkan oleh Meyer untuk membangun proficiency dalam timnya yang ia sebut sebagai heuristics

Yang menarik, pendekatan Meyer dalam menggunakan heuristics (aturan praktis) terinspirasi dari perilaku organisme sederhana seperti slime mold (jamur lendir).

Meskipun terlihat sederhana, organisme ini mampu menunjukkan perilaku kolektif yang sangat terorganisir melalui aturan-aturan dasar. Seperti yang dijelaskan oleh peneliti Madeleine Beekman, slime mold menggunakan tiga aturan sederhana:

1. Jika tidak ada makanan, terhubung dengan yang lain
2. Jika terhubung, tetap terhubung dan bergerak menuju cahaya
3. Jika mencapai cahaya, tetap terhubung dan memanjang

# Heuristics



---

Read the guest

Turning up the Home Dial

---

Athletic hospitality

Loving problems

---

Writing a great final chapter

Making the charitable assumption

# Why it worked

Frasa-frasa ini bukan sekadar slogan, melainkan panduan praktis yang membantu staf mengambil keputusan dalam berbagai situasi. Misalnya, "Making the charitable assumption" mengajarkan bahwa ketika seseorang berperilaku buruk, hindari menghakimi dan berikan respon yang baik.

Pendekatan Meyer membuktikan bahwa aturan-aturan sederhana, bila diterapkan secara konsisten dan didukung oleh kepemimpinan yang kuat, dapat menghasilkan perilaku kompleks yang menguntungkan organisasi.

Danny Meyer adalah seorang pengusaha restoran Amerika yang telah mencatatkan kesuksesan luar biasa di industri kuliner New York City.

Dalam 30 tahun karirnya, ia telah membuka 25 restoran yang hampir semuanya sukses, termasuk Union Square Cafe yang memenangkan peringkat teratas Zagat sebanyak 9 kali, dan Shake Shack yang kini bernilai \$1.5 miliar. Meyer terkenal dengan filosofi "enlightened hospitality" yang memprioritaskan karyawan sebelum pelanggan.



## Case Studies

# Danny Meyer's Restaurants



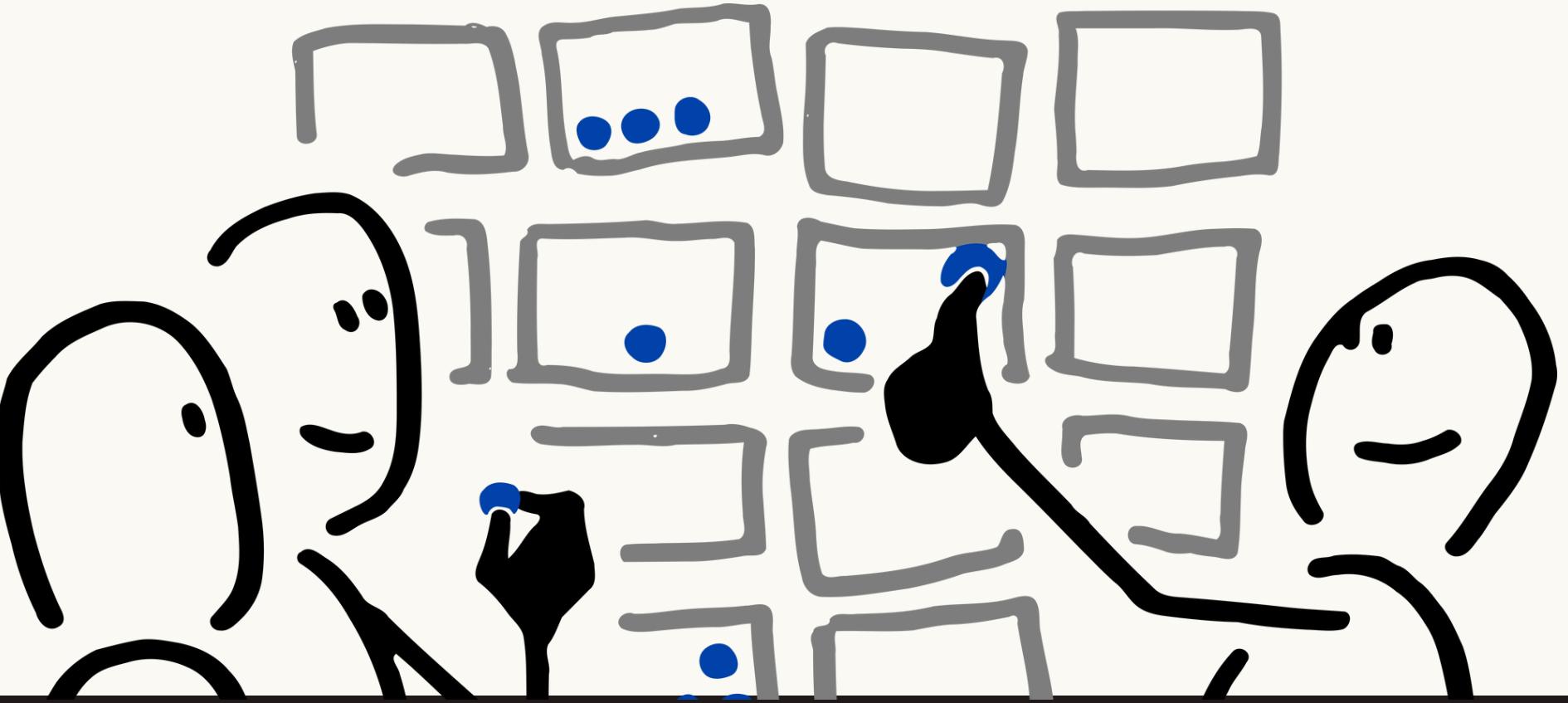
## Chapter 16



# How to lead for Creativity

Prinsip-prinsip untuk membahas kepemimpinan yang efektif untuk membangun tim yang memiliki tingkat kreatifitas tinggi, inspired by Ed Catmull (Pixar).

# Principles in pixar



---

Hire people  
smarter than you

Invest in good  
people rather  
than good ideas

---

Fail early, fail  
often

Face the  
problems

---

Listen to  
everyone's ideas

B-level work is bad

# Ideas for Action

Rangkuman aksi-aksi yang dapat dilakukan dari  
semua inspirasi yang telah diberikan

# Ide-ide sederhana

## → Tentukan dan Urutkan Prioritas

- Batasi hingga lima prioritas atau kurang
- Prioritaskan hubungan internal
- Fokus pada membangun dan mempertahankan kelompok itu sendiri

## → Komunikasikan Prioritas Secara Berlebihan

Terus menerus komunikasikan prioritas tim kepada anggota

## → Bedakan dua jenis Keteramplan

Perhatikan apakah kita ingin mencapai *proficiency* atau *creativity* karena mungkin approach yang perlu dilakukan berbeda

## → Gunakan heuristics

Heuristics yang sederhana penting untuk membantu anggota-anggota memahami apa yang perlu mereka lakukan dalam situasi-situasi tertentu.

## → Gunakan artefak fisik

Gunakan artefak fisik untuk mengingatkan para anggota atas hal-hal yang penting untuk tim.

Thank  
You.

