

Peran Manajemen Dalam Membangun Budaya Organisasi Yang Kuat Melalui Kepribadian dan Nilai

Muh. Khotibul Umam¹, Muhammad Sidiq Purnomo²

Universitas KH Mukhtar Syafa'at Banyuwangi¹²

Email: Khotibumam167@gmail.com¹, sidiqpurnomo10@gmail.com²

Korespondensi penulis: *Khotibumam167@gmail.com

Abstract. *Organizational culture has long been recognized as one of the most valuable assets of an organization. A strong culture can be the difference between a successful organization and a failed one. The values, norms, and beliefs held collectively by members of an organization serve as a compass that guides the actions and decisions of each individual. For example, if integrity is held in high regard, then the policies made should reflect transparency and accountability. Policies and procedures provide guidance on the behavior expected of employees. A strong organizational culture is a valuable asset for any company. Management plays a central role in building and maintaining this culture. By addressing various challenges, management can create a positive and productive work environment. The method of writing this article is based on qualitative research with a literature review design, also known as library research. Reviewing the literature in accordance with the theories discussed in the field of educational management. The goal is to gain a comprehensive understanding of a topic, identify research trends, and build a theoretical framework for further research. The results of this study indicate that the congruence of values between individuals and organizations is an important factor in building a healthy and productive organizational culture. Meanwhile, organizations also have values embedded in their culture and business goals, such as innovation, sustainability, or profitability. Differences in values between individuals and organizations are natural.*

Keywords: *Management Role, Organizational Culture, Personality, Values*

Abstrak. Budaya organisasi telah lama diakui sebagai salah satu aset paling berharga bagi suatu organisasi. Budaya yang kuat dapat menjadi pembeda antara organisasi yang sukses dan yang gagal. Nilai-nilai, norma, dan keyakinan yang dianut secara kolektif oleh anggota organisasi menjadi semacam kompas yang memandu tindakan dan keputusan setiap individu. Misalnya, jika nilai integritas dijunjung tinggi, maka kebijakan yang dibuat harus mencerminkan transparansi dan akuntabilitas. Kebijakan dan prosedur memberikan panduan tentang perilaku yang diharapkan dari karyawan. Budaya organisasi yang kuat merupakan aset berharga bagi setiap perusahaan. Manajemen memiliki peran sentral dalam membangun dan mempertahankan budaya ini. Dengan mengatasi berbagai tantangan, manajemen dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Metode penulisan artikel ini didasarkan pada penelitian kualitatif dengan desain telaah pustaka, yang juga dikenal sebagai penelitian kepustakaan. Menelaah pustaka sesuai dengan teori yang dibahas dalam bidang manajemen pendidikan. Tujuannya adalah untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif tentang suatu topik, mengidentifikasi tren penelitian, dan membangun kerangka teoretis untuk penelitian lebih lanjut. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kesesuaian nilai antara individu dan organisasi merupakan faktor penting dalam membangun budaya organisasi yang sehat dan produktif. Sementara itu, organisasi juga memiliki nilai-nilai yang tertanam dalam budaya dan tujuan bisnisnya, seperti inovasi, keberlanjutan, atau profitabilitas. Perbedaan nilai antara individu dan organisasi adalah hal yang wajar.

Kata Kunci : Peran Manajemen, Budaya Organisasi, Kepribadian, Nilai

LATAR BELAKANG

Budaya organisasi telah lama diakui sebagai salah satu aset paling berharga bagi suatu organisasi. Budaya yang kuat dapat menjadi pembeda antara organisasi yang sukses dan yang gagal. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap peran manajemen dalam membangun budaya organisasi yang kuat melalui kepribadian dan nilai, dengan fokus pada tantangan-tantangan yang dihadapi oleh organisasi modern. Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, norma, keyakinan, dan perilaku bersama yang dianut oleh anggota organisasi. Budaya ini membentuk identitas organisasi, cara kerja, dan cara berinteraksi antar anggota. Budaya organisasi yang kuat memiliki peran yang sangat signifikan dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi., (Zulkarnain et al., 2018), (Rantauwati et al., 2022)

Budaya organisasi sangat penting untuk memberikan identitas yang unik kepada organisasi. Ini membedakan organisasi satu dengan yang lain dan menciptakan rasa memiliki di antara anggota. Budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan komitmen seseorang terhadap organisasi. Seseorang merasa lebih terikat dengan organisasi dan lebih bersedia untuk memberikan kontribusi yang terbaik. Budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan kinerja organisasi. Nilai-nilai yang dianut dalam budaya organisasi dapat menjadi motivasi bagi seseorang untuk mencapai tujuan organisasi.

Adaptasi terhadap Perubahan Budaya organisasi yang fleksibel dapat membantu organisasi untuk lebih mudah beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis. Dengan budaya yang adaptif, organisasi dapat merespon perubahan dengan cepat, menghindari kegagalan akibat lambatnya penyesuaian, dan tetap relevan di pasar yang dinamis. Reputasi Organisasi Budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan reputasi organisasi di mata pelanggan, mitra bisnis, dan masyarakat. Sebuah budaya yang kuat dan positif menciptakan persepsi positif di kalangan publik tentang organisasi, yang pada gilirannya dapat menarik lebih banyak pelanggan, investor, dan talenta.(Gustomo, 2009), (Mislan Sihite, 2018)

Budaya organisasi, seperti benang merah yang menyatukan seluruh elemen dalam sebuah organisasi, memiliki pengaruh yang sangat mendalam dalam membentuk perilaku seseorang. Nilai-nilai, norma, dan keyakinan yang dianut secara kolektif oleh anggota organisasi menjadi semacam kompas yang memandu tindakan dan keputusan setiap individu.

Melalui pembentukan perilaku seseorang dengan Internalisasi Nilai-nilai organisasi yang tertanam dalam hati setiap seseorang akan menjadi pedoman dalam setiap tindakan. Misalnya, jika nilai integritas dijunjung tinggi, maka semua orang akan selalu bertindak jujur dan transparan dalam menjalankan tugasnya. Standarisasi Perilaku Budaya organisasi menciptakan standar perilaku yang diharapkan dari setiap anggota. Standar ini menjadi acuan bersama dalam berinteraksi, menyelesaikan masalah, dan mengambil keputusan. Disamping itu seseorang dapat memberikan Motivasi dan Inspirasi Nilai-nilai positif dalam budaya organisasi dapat menjadi sumber motivasi yang kuat bagi seseorang. Ketika seseorang merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki makna

dan kontribusi bagi tujuan yang lebih besar, mereka akan lebih terdorong untuk memberikan yang terbaik.

Budaya organisasi merupakan aset yang sangat berharga bagi suatu organisasi. Budaya organisasi yang kuat dapat menjadi pembeda antara organisasi yang sukses dan yang gagal. Oleh karena itu, membangun dan memelihara budaya organisasi yang positif merupakan investasi jangka panjang yang sangat penting bagi setiap organisasi. (Agussalim et al., 2018)

Manajemen memiliki peran yang sangat krusial dalam membentuk dan mengelola budaya organisasi. Mereka bertindak sebagai arsitek yang merancang dan membangun fondasi budaya, sekaligus sebagai pemimpin yang menginspirasi dan mengarahkan seluruh anggota organisasi untuk bergerak menuju tujuan bersama. Mendefinisikan Arah Visi dan misi yang jelas menjadi landasan bagi budaya organisasi. Manajemen berperan dalam merumuskan visi yang menginspirasi dan misi yang relevan dengan kondisi bisnis. Visi dan misi yang baik akan mencerminkan nilai-nilai inti yang ingin diwujudkan oleh organisasi. Manajemen bertanggung jawab untuk mengkomunikasikan nilai-nilai ini kepada seluruh anggota organisasi. (Armiaty & Ariffin, 2014), (Hamzah & Sarwoko, 2020)

Kebijakan dan prosedur yang dibuat harus sejalan dengan nilai-nilai organisasi. Misalnya, jika nilai integritas dijunjung tinggi, maka kebijakan yang dibuat harus mencerminkan transparansi dan akuntabilitas. Kebijakan dan prosedur memberikan panduan tentang perilaku yang diharapkan dari karyawan. Dengan demikian, semua anggota organisasi memiliki pemahaman yang sama tentang apa yang dianggap benar dan salah.

Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, budaya organisasi menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai, kepercayaan, dan perilaku yang dianut oleh anggota organisasi. Manajemen memiliki peran sentral dalam membangun dan mempertahankan budaya ini melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang dipegang oleh individu dalam organisasi. Peran manajemen dalam membangun budaya organisasi yang kuat melalui kepribadian dan nilai sangatlah penting namun penuh tantangan. Dengan memahami isu-isu krusial seperti kepemimpinan inspiratif, komunikasi efektif, dan penghargaan terhadap keberagaman serta mengatasi kesenjangan seperti ketidakselarasan nilai pribadi dengan nilai organisasi, kurangnya pelatihan, dan resistensi terhadap perubahan, manajemen dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. (Hariyadi, 2020), (Sriwijayanti, 2021)

Kepemimpinan yang Inspiratif Manajemen harus mampu menjadi teladan bagi seseorang. Kepemimpinan yang inspiratif tidak hanya berfokus pada pencapaian target bisnis, tetapi juga pada pengembangan karakter dan nilai-nilai positif di lingkungan kerja. Ketika manajer menunjukkan integritas, empati, dan komitmen terhadap visi perusahaan, mereka dapat mempengaruhi seseorang untuk mengadopsi sikap serupa. Komunikasi Efektif menjadikan jembatan antara manajemen dan karyawan. Untuk membangun budaya organisasi yang kuat, manajemen perlu memastikan bahwa nilai-nilai perusahaan

dikomunikasikan dengan jelas dan konsisten. Hal ini termasuk mendengarkan umpan balik dari karyawan serta menciptakan saluran komunikasi terbuka untuk mendiskusikan masalah atau tantangan yang dihadapi.(Indra Yudha, 2018)

Manajemen memiliki peran yang sangat sentral dalam membentuk dan mempertahankan budaya organisasi. Melalui berbagai tindakan, mulai dari perumusan visi dan misi hingga implementasi kebijakan, manajemen dapat menciptakan budaya organisasi yang positif dan kondusif bagi keberhasilan organisasi. Berdasarkan dari semua masalah yang ada ,maka Penelitian ini bertujuan untuk **mengukur** tingkat kesesuaian antara nilai-nilai yang dianut seseorang dengan nilai-nilai organisasi.

METODE PENELITIAN

Metode penulisan artikel ini didasarkan pada penelitian kualitatif dengan desain telaah pustaka, yang juga dikenal sebagai penelitian kepustakaan. Menelaah pustaka sesuai dengan teori yang dibahas dalam bidang manajemen pendidikan. Selain itu, kami akan meneliti artikel-artikel yang bereputasi baik maupun artikel-artikel dari jurnal yang tidak bereputasi baik. Dalam penelitian kualitatif, pengambilan sampel harus konsisten dengan asumsi metodologis. Artinya harus digunakan secara induktif, tidak mengarahkan pertanyaan yang diajukan oleh peneliti.(Cahyono et al., 2019), (Ridwan et al., 2021)

Metode penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan, menganalisis, dan menginterpretasikan informasi dari berbagai sumber yang sudah ada, seperti jurnal ilmiah, buku, artikel, laporan penelitian, dan sumber-sumber online lainnya. Tujuannya adalah untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif tentang suatu topik, mengidentifikasi tren penelitian, dan membangun kerangka teoritis untuk penelitian lebih lanjut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Mengukur Tingkat Kesesuaian Nilai Individu Dengan Nilai Organisasi

Mengukur tingkat kesesuaian antara nilai-nilai yang dianut seseorang dengan nilai-nilai organisasi adalah langkah penting dalam membangun budaya organisasi yang kuat. Kesesuaian nilai ini dapat mempengaruhi komitmen karyawan, kinerja, dan kepuasan kerja. Kesesuaian nilai merujuk pada sejauh mana nilai-nilai pribadi seorang individu sejalan dengan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi tempat mereka bekerja. Nilai individu mencakup keyakinan, prinsip, dan etika yang membentuk perilaku seseorang, sedangkan nilai organisasi adalah norma dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan untuk membimbing tindakan dan keputusan seluruh anggota tim. Ketika melakukan pengukuran ini dengan pemetaan kesesuaian yang mana alat strategis yang sangat berguna bagi organisasi dalam memahami dinamika hubungan antara karyawan dan tujuan perusahaan mereka. Melalui pendekatan sistematis ini, perusahaan tidak hanya dapat meningkatkan efektivitas operasional tetapi juga membangun tim yang lebih kohesif dan berkomitmen terhadap visi bersama. Beberapa pengukuran tingkat kesesuaian dilihat dari:(Putra, 2015), (Muhammad Ilham & Aulia Rahmat, 2021)

Tingkat Kesesuaian

- 1) Tinggi: Sebagian besar karyawan memiliki nilai-nilai yang sejalan dengan nilai-nilai organisasi. Ini menunjukkan adanya keselarasan yang kuat dan potensi untuk budaya organisasi yang positif.
- 2) Sedang: Terdapat kesenjangan antara nilai-nilai individu dan organisasi, namun masih ada beberapa kesamaan. Ini mengindikasikan adanya potensi konflik nilai, tetapi juga peluang untuk meningkatkan keselarasan.
- 3) Rendah: Terdapat perbedaan yang signifikan antara nilai-nilai individu dan organisasi. Ini dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja, turnover yang tinggi, dan kinerja yang rendah.

Mengidentifikasi Dimensi Nilai Individu dan Organisasi

Dalam konteks organisasi, nilai-nilai yang dianut oleh individu dan organisasi sering kali berinteraksi, tetapi juga dapat menunjukkan perbedaan yang signifikan. Untuk memahami dimensi nilai mana yang paling sesuai dan mana yang paling berbeda antara individu dan organisasi, kita perlu menganalisis beberapa aspek penting.

1) Dimensi Nilai Individu

Individu memiliki berbagai dimensi nilai yang mencakup:

- a) Nilai Pribadi: Ini termasuk kejujuran, integritas, tanggung jawab, dan empati. Nilai-nilai ini sering kali menjadi panduan bagi perilaku sehari-hari individu.
- b) Nilai Sosial: Ini mencakup nilai-nilai seperti kerjasama, solidaritas, dan rasa hormat terhadap orang lain. Individu cenderung menghargai hubungan interpersonal yang baik.
- c) Nilai Profesional: Dalam konteks pekerjaan, individu mungkin mengedepankan nilai seperti inovasi, efisiensi, dan pencapaian hasil.

2) Dimensi Nilai Organisasi

Di sisi lain, organisasi juga memiliki dimensi nilai yang berbeda:

- a) Nilai Korporat: Ini adalah prinsip-prinsip dasar yang membimbing keputusan bisnis dan perilaku karyawan. Contohnya termasuk keberlanjutan lingkungan, tanggung jawab sosial perusahaan, serta inovasi.
- b) Budaya Organisasi: Budaya mencerminkan cara kerja di dalam organisasi tersebut. Ini bisa berupa hierarki formal atau pendekatan kolaboratif.
- c) Tujuan Strategis: Organisasi sering kali menetapkan tujuan jangka panjang yang mencerminkan nilai-nilai inti mereka seperti pertumbuhan pasar atau kepuasan pelanggan.

3) Kesamaan antara Individu dan Organisasi

Meskipun terdapat perbedaan mendasar antara nilai individu dan organisasi, ada beberapa kesamaan:

- a) Keberlanjutan: Baik individu maupun organisasi semakin menyadari pentingnya keberlanjutan sebagai bagian dari nilai mereka.
- b) Inovasi: Keduanya menghargai inovasi sebagai cara untuk mencapai tujuan mereka individu dalam pengembangan karier pribadi mereka dan organisasi dalam meningkatkan daya saing.

4) Perbedaan antara Individu dan Organisasi

Namun demikian, terdapat beberapa perbedaan signifikan:

- a) **Prioritas Nilai:** Individu mungkin lebih fokus pada pencapaian pribadi atau keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*), sementara organisasi cenderung lebih memprioritaskan efisiensi operasional atau profitabilitas.
- b) **Fleksibilitas vs Struktur:** Individu seringkali lebih fleksibel dalam menyesuaikan nilai-nilai mereka berdasarkan situasi tertentu dibandingkan dengan struktur formal yang ada di dalam organisasi. (KUSUMAWARDANI, 2018)

Dengan demikian, ketika kita mengidentifikasi dimensi mana yang paling sesuai antara individu dan organisasi serta mana yang paling berbeda, kita menemukan bahwa meskipun ada kesamaan dalam hal keberlanjutan dan inovasi sebagai nilai inti, terdapat perbedaan jelas dalam prioritas serta fleksibilitas penerapan nilai tersebut. Memahami interaksi ini sangat penting untuk menciptakan sinergi antara karyawan dan tujuan perusahaan demi mencapai hasil optimal bagi kedua belah pihak.

Memahami Prioritas Nilai yang Berbeda antara Individu dan Organisasi

Dalam dunia yang semakin kompleks ini, pemahaman tentang prioritas nilai yang berbeda antara individu dan organisasi menjadi sangat penting. Setiap individu membawa latar belakang, pengalaman, dan keyakinan unik yang membentuk nilai-nilai pribadi mereka. Di sisi lain, organisasi memiliki tujuan, visi, dan misi yang sering kali ditetapkan untuk mencapai hasil tertentu. Ketika individu bergabung dengan organisasi, sering kali terjadi pertemuan atau bahkan benturan antara nilai-nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi.

1) Pentingnya Memahami Perbedaan Nilai

Ketika individu bekerja dalam sebuah organisasi, penting bagi mereka untuk memahami perbedaan antara nilai pribadi mereka dan nilai organisasi. Ketidakcocokan antara kedua jenis nilai ini dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja, konflik internal, atau bahkan pengunduran diri dari pekerjaan. Misalnya, seorang karyawan yang sangat menghargai keberlanjutan mungkin merasa frustrasi jika organisasinya tidak memiliki komitmen terhadap praktik ramah lingkungan. (Putra, 2015)

2) Proses Penyesuaian Nilai

Proses penyesuaian nilai antara individu dan organisasi sering kali melibatkan beberapa tahap. Pertama-tama adalah tahap kesadaran di mana individu mulai menyadari adanya perbedaan tersebut. Selanjutnya adalah tahap evaluasi di mana individu menilai apakah mereka dapat beradaptasi dengan nilai-nilai organisasi tanpa mengorbankan prinsip-prinsip pribadi mereka. Jika penyesuaian dirasa sulit dilakukan, individu mungkin harus mempertimbangkan kembali posisi mereka dalam organisasi tersebut. (Govind et al., 2018)

3) Strategi untuk Mengatasi Perbedaan Nilai

Untuk mengatasi perbedaan nilai ini secara efektif, baik individu maupun organisasi perlu melakukan komunikasi terbuka mengenai harapan dan tujuan masing-masing pihak. Organisasi dapat melakukan pelatihan budaya perusahaan untuk membantu karyawan memahami dan menginternalisasi nilai-nilai perusahaan sambil tetap menghargai keunikan setiap individu.

Selain itu, penting bagi manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif di mana berbagai perspektif dihargai dan dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan strategis. Dengan cara ini, karyawan akan merasa lebih terlibat dan termotivasi untuk berkontribusi pada tujuan bersama.

Memahami prioritas nilai yang berbeda antara individu dan organisasi bukanlah hal yang sepele; ini merupakan aspek krusial dari manajemen sumber daya manusia modern. Dengan mengenali perbedaan ini serta menerapkan strategi komunikasi yang efektif, baik individu maupun organisasi dapat mencapai keseimbangan yang saling menguntungkan di mana karyawan merasa dihargai sebagai individu sekaligus berkontribusi pada kesuksesan kolektif organisasi.

Dampak terhadap Perilaku

Mengukur tingkat kesesuaian antara nilai-nilai individu dengan nilai-nilai organisasi adalah langkah krusial dalam manajemen sumber daya manusia. Dengan memahami dampak perilaku dari ketidaksesuaian ini, manajer dapat mengambil langkah-langkah proaktif untuk menciptakan budaya kerja yang inklusif dan harmonis. Ini bukan hanya bermanfaat bagi kesejahteraan karyawan tetapi juga bagi keberhasilan jangka panjang organisasi itu sendiri. (Ebadi & Ahmadi-Javid, 2019), (Liao & Wu, 2024)

1) Kinerja:

Kesesuaian nilai dapat didefinisikan sebagai tingkat di mana nilai-nilai individu selaras dengan nilai-nilai organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa kesesuaian ini berkontribusi pada:

- a) **Motivasi yang Lebih Tinggi:** Karyawan yang merasa bahwa mereka berbagi nilai dengan perusahaan cenderung lebih termotivasi untuk mencapai tujuan bersama.
- b) **Kepuasan Kerja:** Ketika karyawan merasa dihargai karena kesamaan nilai, mereka lebih mungkin untuk merasa puas dengan pekerjaan mereka.
- c) **Retensi Karyawan:** Organisasi yang memiliki budaya kuat berdasarkan nilai-nilai positif sering kali mengalami tingkat turnover yang lebih rendah.

2) Komitmen:

Untuk mengukur tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi, beberapa metode dapat digunakan:

- a) **Survei Kepuasan Kerja:** Survei ini membantu mendapatkan umpan balik langsung dari karyawan mengenai perasaan mereka terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja. (Manisera et al., 2010)
- b) **Wawancara Individu atau Fokus Grup:** Diskusi mendalam dengan kelompok kecil atau individu dapat memberikan wawasan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen.

- c) Analisis Data Kinerja: Melihat data terkait produktivitas, absensi, dan turnover juga bisa memberikan gambaran mengenai tingkat komitmen.

Dengan memahami dampak perilaku terhadap tingkat komitmen karyawan, organisasi dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk meningkatkan keterikatan tersebut. Hal ini tidak hanya akan bermanfaat bagi kesejahteraan karyawan tetapi juga bagi keberlanjutan dan kesuksesan jangka panjang perusahaan.

3) Kepuasan Kerja

Menilai tingkat kepuasan kerja karyawan merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang dapat mempengaruhi berbagai perilaku di lingkungan kerja. Kepuasan kerja tidak hanya berhubungan dengan seberapa senang karyawan terhadap pekerjaan mereka, tetapi juga mencakup bagaimana perasaan tersebut memengaruhi produktivitas, motivasi, dan retensi karyawan. Tingkat kepuasan kerja memiliki dampak signifikan terhadap perilaku karyawan di tempat kerja: (Corradetti et al., 2010)

- a) Produktivitas: Karyawan yang puas cenderung lebih produktif. Mereka lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan baik dan berkontribusi secara positif kepada tim. (Soltanali et al., 2020)
- b) Retensi Karyawan: Tingkat kepuasan yang tinggi berhubungan langsung dengan rendahnya angka turnover. Karyawan yang merasa dihargai dan puas dengan pekerjaan mereka cenderung bertahan lebih lama di perusahaan.
- c) Kualitas Hubungan Interpersonal: Kepuasan kerja juga berpengaruh pada hubungan antar rekan kerja. Karyawan yang puas cenderung memiliki hubungan yang lebih baik dengan kolega mereka, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.
- d) Inovasi dan Kreativitas: Karyawan yang merasa bahagia di tempat kerjanya lebih terbuka untuk berbagi ide baru dan berinovasi. Mereka merasa aman untuk bereksperimen tanpa takut akan konsekuensi negatif.

KESIMPULAN

Kesesuaian nilai antara individu dan organisasi merupakan faktor penting dalam membangun budaya organisasi yang sehat dan produktif. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan nilai-nilai yang dianut oleh karyawan dan memastikan adanya keselarasan dengan nilai-nilai organisasi. Disamping itu Menganalisis nilai-nilai yang dianut oleh individu dan organisasi adalah langkah penting untuk memahami dinamika dalam sebuah perusahaan. Sementara itu, organisasi juga memiliki nilai-nilai yang tertanam dalam budaya dan tujuan bisnisnya, seperti inovasi, keberlanjutan, atau profitabilitas.

Setiap individu memiliki nilai-nilai pribadi yang unik, terbentuk dari pengalaman hidup dan keyakinan. Ketika bergabung dengan sebuah organisasi, nilai-nilai pribadi ini berinteraksi dengan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi. Perbedaan nilai antara individu dan organisasi adalah hal yang wajar. Dengan komunikasi yang baik dan upaya untuk saling memahami, perbedaan ini dapat dijumpai sehingga tercipta sinergi yang

positif bagi kedua belah pihak. Dengan mengukur kesesuaian nilai-nilai individu dan organisasi, serta dengan memahami dampaknya pada kinerja, komitmen, dan kepuasan kerja, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif.

DAFTAR REFERENSI

- Agussalim, M. A., Siraj, A., & Ahmad, L. O. I. (2018). Implementasi Budaya Organisasi Dalam Peningkatan Pelayanan Administrasi Pendidikan Di Man I Makassar. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(2), 180. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v2i2.5431>
- Armiaty, R., & Ariffin, Z. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Frontliner, (Studi pada Cabang Bank Kalsel di Wilayah Banjarmasin). *Jurnal Wawasan Manajemen*, 2(2), 213–236.
- Cahyono, E. A., Sutomo, & Harsono, A. (2019). Literatur Review: Panduan Penulisan dan Penyusunan. *Jurnal Keperawatan*, 12.
- Corradetti, R., Furlan, R., & Salini, S. (2010). Editorial to the Special Issue on “Non Standard Analysis of Customer Satisfaction Survey Data.” *Quality Technology & Quantitative Management*, 7(1), iii–v. <https://doi.org/10.1080/16843703.2010.11673214>
- Ebadi, M., & Ahmadi-Javid, A. (2019). Socio-economic design of control charts for monitoring service processes: a case study of a restaurant system. *Quality Technology & Quantitative Management*, 16(6), 726–735. <https://doi.org/10.1080/16843703.2018.1519880>
- Govind, N., del Castillo, E., Runger, G., & Janakiram, M. (2018). Multivariate bounded process adjustment schemes. *Quality Technology & Quantitative Management*, 15(2), 253–273. <https://doi.org/10.1080/16843703.2016.1208938>
- Gustomo, D. (2009). Pengaruh nilai Personal, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Teknologi*, 1–10.
- Hamzah, M. I., & Sarwoko, E. (2020). Kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja: peran mediasi motivasi kerja. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 16(1), 41–53. <https://doi.org/10.21067/jem.v16i1.4775>
- Hariyadi, A. (2020). Kepemimpinan Karismatik Kiai Dalam Membangun Budaya Organisasi Pesantren. *Equity In Education Journal*, 2(2), 96–104. <https://doi.org/10.37304/eej.v2i2.1694>
- Indra Yudha, R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi. *Manajemen Dan Kewirausahaan*, 9(2), 24–35.
- KUSUMAWARDANI, L. (2018). Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 2(2), 159. <https://doi.org/10.26740/bisma.v2n2.p159-166>
- Liao, M.-Y., & Wu, C.-W. (2024). Process capability monitoring and change-point analysis for S-type quality characteristic. *Quality Technology & Quantitative*

- Management*, 21(2), 237–256. <https://doi.org/10.1080/16843703.2023.2193365>
- Manisera, M., van der Kooij, A. J., & Dusseldorp, E. (2010). Identifying the Component Structure of Satisfaction Scales by Nonlinear Principal Components Analysis. *Quality Technology & Quantitative Management*, 7(2), 97–115. <https://doi.org/10.1080/16843703.2010.11673222>
- Mislan Sihite. (2018). *kompetensi, SDM, daya saing*. 4, 145–159.
- Muhammad Ilham, & Aulia Rahmat. (2021). Manajemen Strategi Kepala Sekolah dalam Membangun Budaya Organisasi di SMP IT Luqmanul Hakim Aceh Besar. *ITQAN: Jurnal Ilmu-Ilmu Kependidikan*, 12(1), 151–162. <https://doi.org/10.47766/itqan.v12i1.57>
- Putra, S. W. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kecil. *Jurnal Ekonomi MODERNISASI*, 11(1), 62. <https://doi.org/10.21067/jem.v11i1.869>
- Rantauwati, E. A., Zulkifli Zulkifli, & Putriana, L. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Digital, Pengembangan Karier Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 2(2), 38–49. <https://doi.org/10.55606/jurima.v2i2.252>
- Ridwan, M., AM, S., Ulum, B., & Muhammad, F. (2021). Pentingnya Penerapan Literature Review pada Penelitian Ilmiah. *Jurnal Masohi*, 2(1), 42. <https://doi.org/10.36339/jmas.v2i1.427>
- Soltanali, H., Rohani, A., Tabasizadeh, M., Abbaspour-Fard, M. H., & Parida, A. (2020). Operational reliability evaluation-based maintenance planning for automotive production line. *Quality Technology & Quantitative Management*, 17(2), 186–202. <https://doi.org/10.1080/16843703.2019.1567664>
- Sriwijayanti, R. P. (2021). Manajemen Pendidikan Karakter Dalam Membangun Budaya Sekolah. *Pedagogy: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 8(1), 66–79. <https://doi.org/10.51747/jp.v8i1.707>
- Zulkarnain, Hasmin, & Gunawan. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Perilaku Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Mirai Management*, 3(1), 17–30.