

IMPLEMENTASI NILAI-NILAI PERILAKU ORGANISASI DI ERA MODERN

Ardianto Putra Sudarsono¹, Dewi Puspita Rini², Tri Prasetijowati³

¹²³ Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Bhayangkara Surabaya

ARTICLE INFO

Article history:

Received Januari 2026

Revised Januari 2026

Accepted Januari 2026

Available Januari 2026

putraardianto745@gmail.com¹

puspitar dewi@gmail.com²

tprasetijowati@gmail.com³

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.
Copyright © 2023 by Author. Published by Cahaya Ilmu Bangsa Institute

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji implementasi nilai-nilai perilaku organisasi dalam konteks era modern yang ditandai oleh transformasi digital, globalisasi, dan perubahan dinamika kerja. Perilaku organisasi sebagai disiplin ilmu yang mempelajari interaksi individu, kelompok, dan struktur dalam organisasi menjadi semakin relevan di tengah kompleksitas lingkungan bisnis kontemporer. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana organisasi modern mengintegrasikan nilai-nilai perilaku organisasi seperti kepemimpinan transformasional, budaya organisasi yang adaptif, motivasi kerja, komunikasi efektif, dan kerja sama tim dalam mencapai tujuan strategis. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan studi literatur terhadap berbagai publikasi ilmiah, jurnal, dan buku teks mengenai perilaku organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi nilai-nilai perilaku organisasi di era modern memerlukan pendekatan yang holistik dan adaptif. Organisasi yang berhasil adalah yang mampu mengembangkan budaya inovasi, menerapkan kepemimpinan yang

inklusif, memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan kolaborasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan. Tantangan utama meliputi resistensi terhadap perubahan, kesenjangan keterampilan digital, dan kompleksitas manajemen tim virtual. Kesimpulan dari penelitian ini menekankan pentingnya integrasi nilai-nilai perilaku organisasi dengan strategi bisnis untuk menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Rekomendasi praktis mencakup pengembangan program pelatihan berkelanjutan, penguatan sistem komunikasi organisasi, dan adopsi teknologi yang mendukung fleksibilitas kerja.

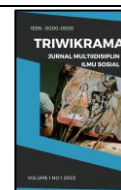
Kata Kunci: Perilaku Organisasi, Era Modern, Transformasi Digital, Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja

ABSTRACT

This study examines the implementation of organizational behavior values in the context of the modern era, characterized by digital transformation, globalization, and changing work dynamics. Organizational behavior, as a discipline that studies interactions among individuals, groups, and organizational structures, has become increasingly relevant amid the complexity of the contemporary business environment. The objective of this study is to analyze how modern organizations integrate organizational behavior values such as transformational leadership, adaptive organizational culture, work motivation, effective communication, and teamwork in achieving strategic goals. The research employs a qualitative approach through a literature review of various scientific publications, academic journals, and textbooks related to organizational behavior. The findings indicate that the implementation of organizational behavior values in the modern era requires a holistic and adaptive approach. Successful

*Corresponding author

E-mail addresses: putraardianto745@gmail.com



organizations are those that are able to foster a culture of innovation, apply inclusive leadership, leverage technology to enhance collaboration, and create a work environment that supports employee well-being. Key challenges include resistance to change, digital skills gaps, and the complexity of managing virtual teams. The conclusion emphasizes the importance of integrating organizational behavior values with business strategies to create sustainable competitive advantage. Practical recommendations include the development of continuous training programs, strengthening organizational communication systems, and adopting technologies that support flexible work arrangements.

Keywords: *Organizational Behavior, Modern Era, Digital Transformation, Leadership, Organizational Culture, Work Motivation*

PENDAHULUAN

Era modern ditandai dengan perubahan fundamental dalam cara organisasi beroperasi dan berinteraksi dengan lingkungannya. Transformasi digital yang dipercepat oleh paradigma kerja dari model konvensional menuju model kerja hybrid dan remote yang lebih fleksibel (Lase et al. 2025). Perubahan ini tidak hanya mempengaruhi aspek teknis operasional, tetapi juga menghadirkan tantangan dan peluang baru dalam pengelolaan perilaku organisasi. Robbins dan Judge (2019) mendefinisikan perilaku organisasi sebagai bidang studi yang menyelidiki pengaruh yang dimiliki individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi dengan tujuan menerapkan pengetahuan tersebut untuk meningkatkan efektivitas organisasi.

Globalisasi telah menciptakan lingkungan bisnis yang semakin kompleks dan kompetitif. Organisasi tidak lagi beroperasi dalam batasan geografis yang sempit, melainkan harus mampu beradaptasi dengan keragaman budaya, nilai, dan praktik bisnis dari berbagai belahan dunia. Menurut Hofstede (2011), pemahaman terhadap dimensi budaya nasional menjadi kunci dalam mengelola organisasi multinasional yang efektif. Dalam konteks ini, implementasi nilai-nilai perilaku organisasi yang universal namun tetap sensitif terhadap konteks lokal menjadi tantangan strategis yang signifikan.

Revolusi Industri 4.0 dan kemunculan teknologi disruptif seperti kecerdasan buatan, big data, Internet of Things, dan blockchain telah mengubah lanskap pekerjaan secara fundamental (Suprihandari and Info 2025). Schwab (2017) dalam bukunya *The Fourth Industrial Revolution* menekankan bahwa perubahan teknologi ini tidak hanya mengotomasi pekerjaan rutin, tetapi juga menciptakan jenis pekerjaan baru yang membutuhkan keterampilan kognitif dan sosial yang lebih tinggi. Konsekuensinya, organisasi harus mengembangkan strategi manajemen talenta yang dapat mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan dengan kompetensi yang sesuai dengan tuntutan era digital (Anon 2018).

Pergeseran demografi tenaga kerja juga memberikan implikasi signifikan terhadap perilaku organisasi (Sumber et al. 2017). Generasi Milenial dan Generasi Z, yang saat ini mendominasi angkatan kerja, memiliki karakteristik, nilai, dan ekspektasi yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya (Fotaleno and Batubara 2024). Twenge (2017) mengidentifikasi bahwa generasi muda cenderung mengutamakan work-life balance, mencari makna dalam pekerjaan, menghargai fleksibilitas, dan mengharapkan transparansi dalam komunikasi organisasi. Organisasi yang gagal memahami dan mengakomodasi perbedaan generasional ini akan menghadapi tantangan dalam rekrutmen, retensi, dan motivasi karyawan.

Kesejahteraan karyawan dan kesehatan mental di tempat kerja telah menjadi prioritas strategis bagi organisasi modern. Penelitian oleh World Health Organization (2022) menunjukkan bahwa depresi dan kecemasan merugikan ekonomi global sekitar USD 1 triliun per tahun dalam hilangnya produktivitas. Stres kerja, burnout, dan ketidakseimbangan kehidupan kerja menjadi isu kritis yang mempengaruhi tidak hanya kesejahteraan individu tetapi juga kinerja organisasi.

secara keseluruhan. Organisasi yang proaktif dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesehatan mental dan fisik karyawan cenderung memiliki tingkat keterlibatan, produktivitas, dan retensi yang lebih tinggi.

Kepemimpinan dalam era modern menghadapi tantangan yang semakin kompleks. Model kepemimpinan tradisional yang bersifat hierarkis dan directive mulai digantikan oleh pendekatan yang lebih kolaboratif, inklusif, dan adaptif (Juliandi and Rohana n.d.). Bass dan Riggio (2006) menekankan pentingnya kepemimpinan transformasional yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan anggota organisasi untuk mencapai kinerja yang melampaui ekspektasi. Dalam konteks ketidakpastian dan perubahan yang cepat, pemimpin harus mampu mengembangkan agilitas organisasi, mendorong inovasi, dan membangun resiliensi terhadap disrupsi.

Budaya organisasi sebagai sistem nilai bersama yang membentuk perilaku anggota organisasi menjadi aset strategis yang menentukan keberhasilan implementasi perubahan (Publik et al. 2022). Schein (2010) mengemukakan bahwa budaya organisasi beroperasi pada tiga tingkatan: artifacts, espoused values, dan basic underlying assumptions. Transformasi organisasi yang berkelanjutan memerlukan perubahan budaya yang fundamental, bukan sekadar modifikasi prosedur atau struktur formal. Organisasi yang berhasil dalam era modern adalah yang mampu mengembangkan budaya pembelajaran berkelanjutan, inovasi, kolaborasi, dan adaptabilitas (Nufuz et al. 2025).

Komunikasi organisasi mengalami transformasi signifikan dengan adopsi teknologi digital. Platform kolaborasi seperti Microsoft Teams, Slack, dan Zoom telah mengubah cara karyawan berinteraksi, berbagi informasi, dan bekerja sama. Namun, komunikasi virtual juga menghadirkan tantangan baru seperti information overload, berkurangnya interaksi informal, dan potensi miskomunikasi karena hilangnya isyarat non-verbal. Men (2014) menekankan pentingnya komunikasi strategis yang transparan, konsisten, dan dialogis dalam membangun kepercayaan dan keterlibatan karyawan di era digital.

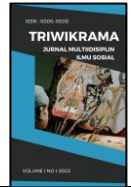
Keberagaman dan inklusivitas telah menjadi imperativ strategis bagi organisasi modern. Penelitian oleh McKinsey (2020) menunjukkan bahwa perusahaan dengan keberagaman etnis dan gender yang tinggi dalam tim eksekutif memiliki probabilitas 36% lebih tinggi untuk mencapai profitabilitas di atas rata-rata industry (Wibowo n.d.). Namun, menciptakan lingkungan kerja yang benar-benar inklusif memerlukan lebih dari sekadar kebijakan non-diskriminasi. Organisasi harus secara aktif mengatasi bias implisit, menciptakan kesempatan yang setara, dan membangun budaya yang menghargai perspektif yang beragam.

Dalam konteks tantangan dan peluang yang telah diuraikan, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara komprehensif bagaimana nilai-nilai perilaku organisasi diimplementasikan dalam era modern. Penelitian ini berusaha mengidentifikasi best practices, tantangan implementasi, dan strategi efektif yang dapat diadopsi oleh organisasi untuk mengoptimalkan perilaku organisasi dalam mencapai tujuan strategis. Dengan pemahaman yang mendalam tentang dinamika perilaku organisasi di era modern, diharapkan organisasi dapat mengembangkan pendekatan yang lebih efektif dalam mengelola sumber daya manusia sebagai aset strategis yang paling berharga.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Konsep Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi adalah bidang studi interdisipliner yang mengintegrasikan konsep dari psikologi, sosiologi, antropologi, dan ilmu manajemen untuk memahami dinamika manusia dalam konteks organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2019), perilaku organisasi mempelajari tiga tingkatan analisis: individu, kelompok, dan sistem organisasi. Pada tingkat individu, fokus kajian



meliputi kepribadian, persepsi, pembelajaran, motivasi, dan sikap. Tingkat kelompok menganalisis dinamika tim, kepemimpinan, komunikasi, konflik, dan negosiasi. Sementara tingkat organisasi mengkaji struktur, budaya, kebijakan, dan proses organisasi yang mempengaruhi perilaku kolektif.

Luthans (2011) mengidentifikasi empat pendekatan utama dalam studi perilaku organisasi: pendekatan sumber daya manusia yang menekankan pengembangan potensi individu, pendekatan kontingensi yang mengakui bahwa tidak ada solusi universal untuk semua situasi, pendekatan produktivitas yang fokus pada efisiensi dan efektivitas, serta pendekatan sistem yang memandang organisasi sebagai sistem terbuka yang berinteraksi dengan lingkungannya. Integrasi keempat pendekatan ini memberikan kerangka komprehensif untuk memahami kompleksitas perilaku organisasi.

2. Nilai-Nilai Perilaku Organisasi

Nilai-nilai perilaku organisasi mencakup prinsip-prinsip fundamental yang membimbing interaksi dan keputusan dalam organisasi. Schein (2010) mengidentifikasi bahwa nilai-nilai organisasi beroperasi pada tingkatan *espoused values* yang eksplisit dan *basic assumptions* yang implisit. Nilai-nilai inti yang umum dalam organisasi modern meliputi integritas, profesionalisme, inovasi, kolaborasi, keberagaman, akuntabilitas, dan orientasi pada pelanggan. Implementasi nilai-nilai ini memerlukan komitmen dari seluruh tingkatan organisasi dan harus tercermin dalam kebijakan, praktik, dan budaya organisasi.

3. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional, sebagaimana dikemukakan oleh Bass dan Riggio (2006), adalah gaya kepemimpinan yang menginspirasi pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi demi kebaikan organisasi. Model ini terdiri dari empat komponen: *idealized influence* di mana pemimpin menjadi *role model*, *inspirational motivation* yang memotivasi dan menginspirasi, *intellectual stimulation* yang mendorong kreativitas dan inovasi, dan *individualized consideration* yang memberikan perhatian personal kepada setiap anggota tim. Dalam era modern, kepemimpinan transformasional menjadi kunci dalam memfasilitasi perubahan organisasi dan membangun keterlibatan karyawan.

4. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dipegang oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lain. Cameron dan Quinn (2011) mengembangkan *Competing Values Framework* yang mengidentifikasi empat tipe budaya: *clan culture* yang menekankan kolaborasi dan pengembangan SDM, *adhocracy culture* yang fokus pada inovasi dan adaptabilitas, *market culture* yang berorientasi pada hasil dan kompetisi, serta *hierarchy culture* yang mengutamakan stabilitas dan kontrol. Organisasi modern cenderung mengadopsi budaya yang lebih adaptif dan inovatif untuk merespons perubahan lingkungan yang cepat.

5. Motivasi dan Keterlibatan Karyawan

Teori motivasi kontemporer mengintegrasikan berbagai perspektif untuk memahami apa yang mendorong perilaku karyawan. *Self-Determination Theory* yang dikembangkan oleh Deci dan Ryan (2000) menekankan pentingnya memenuhi tiga kebutuhan psikologis dasar: *autonomy*, *competence*, dan *relatedness*. Ketika kebutuhan ini terpenuhi, karyawan mengalami motivasi intrinsik yang berkelanjutan. Kahn (1990) memperkenalkan konsep *employee engagement* yang didefinisikan sebagai keterikatan fisik, kognitif, dan emosional individu terhadap pekerjaan dan organisasinya. *Engagement* yang tinggi berkorelasi positif dengan produktivitas, kepuasan kerja, dan retensi karyawan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur (literature review) yang komprehensif. Sumber data primer berasal dari jurnal ilmiah terakreditasi, buku teks akademis, dan publikasi organisasi profesional yang relevan dengan perilaku organisasi. Kriteria inklusi mencakup publikasi dalam rentang waktu 10 tahun terakhir untuk memastikan relevansi dengan konteks era modern, meskipun beberapa referensi klasik yang fundamental tetap disertakan. Analisis data dilakukan dengan pendekatan tematik untuk mengidentifikasi pola, tema, dan insight kunci mengenai implementasi nilai-nilai perilaku organisasi.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis data sekunder yang bersumber dari berbagai literatur ilmiah. Data sekunder yang digunakan meliputi artikel jurnal ilmiah yang dipublikasikan dalam jurnal nasional dan internasional yang terindeks, buku teks mengenai perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia yang diterbitkan oleh penerbit terkemuka, laporan penelitian dan publikasi dari organisasi internasional seperti World Health Organization, McKinsey, dan organisasi riset terkemuka lainnya, serta publikasi akademik mengenai transformasi digital, kepemimpinan, dan budaya organisasi dari berbagai database akademik. Kriteria pemilihan sumber data didasarkan pada relevansi topik dengan fokus penelitian tentang perilaku organisasi di era modern, kredibilitas sumber dengan prioritas pada publikasi peer-reviewed dan penerbit akademik bereputasi, kekinian informasi dengan fokus pada literatur yang diterbitkan dalam 10-15 tahun terakhir untuk memastikan relevansi dengan konteks era modern, serta keberagaman perspektif untuk mendapatkan pandangan komprehensif dari berbagai disiplin ilmu dan konteks geografis. Penggunaan data sekunder ini memungkinkan penelitian untuk menganalisis secara komprehensif berbagai teori, konsep, dan temuan empiris yang telah ada mengenai implementasi nilai-nilai perilaku organisasi dalam konteks era modern.

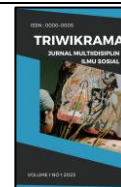
Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui studi kepustakaan (library research) yang sistematis. Proses pengumpulan data dimulai dengan identifikasi kata kunci yang relevan seperti organizational behavior, transformational leadership, organizational culture, digital transformation, employee motivation, workplace communication, team collaboration, dan employee well-being. Pencarian literatur dilakukan melalui berbagai database akademik terkemuka seperti Google Scholar untuk mengakses berbagai publikasi akademik, JSTOR untuk jurnal ilmiah dan buku akademik, EBSCOhost untuk jurnal bisnis dan manajemen, ProQuest untuk disertasi dan tesis, serta ResearchGate untuk publikasi peneliti.

Proses seleksi literatur menggunakan metode bertahap yang dimulai dengan screening awal berdasarkan judul dan abstrak untuk mengidentifikasi relevansi topik, dilanjutkan dengan review lengkap terhadap artikel yang lolos screening awal untuk menilai kualitas metodologi dan relevansi konten, serta evaluasi kritis terhadap sumber untuk memastikan kredibilitas dan validitas informasi. Dokumentasi dilakukan dengan mencatat informasi bibliografi lengkap, mengekstrak temuan utama dan konsep kunci, serta mengidentifikasi tema dan pola yang muncul dari berbagai sumber. Pendekatan ini memastikan bahwa data yang dikumpulkan memiliki kualitas tinggi, relevan dengan topik penelitian, dan mewakili berbagai perspektif dalam literatur perilaku organisasi.

Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis konten (content analysis) dengan pendekatan kualitatif. Proses analisis dilakukan secara sistematis melalui beberapa tahap yang saling terkait. Tahap pertama adalah pengorganisasian data di mana semua literatur yang telah dikumpulkan diorganisir berdasarkan tema-tema utama seperti kepemimpinan, budaya



organisasi, motivasi kerja, komunikasi, dan kolaborasi tim, serta dibuat matriks literatur untuk memudahkan perbandingan dan sintesis temuan dari berbagai sumber.

Tahap kedua melibatkan identifikasi pola dan tema melalui coding tematik untuk mengidentifikasi konsep-konsep kunci dan tema yang berulang, analisis perbandingan untuk mengidentifikasi persamaan dan perbedaan dalam temuan dari berbagai sumber, serta identifikasi kesenjangan dalam literatur yang ada. Tahap ketiga adalah sintesis dan interpretasi di mana peneliti mengintegrasikan temuan dari berbagai sumber untuk mengembangkan pemahaman komprehensif, menganalisis hubungan antara berbagai konsep dan teori, serta mengevaluasi implikasi praktis dari temuan literatur untuk implementasi di organisasi modern.

Tahap keempat adalah validasi dan triangulasi dengan memverifikasi konsistensi temuan across multiple sources, menggunakan triangulasi sumber untuk meningkatkan kredibilitas analisis, serta melakukan critical appraisal terhadap kualitas dan keterbatasan setiap sumber. Proses analisis ini dilakukan secara iteratif, dengan kembali ke data original ketika diperlukan untuk klarifikasi atau verifikasi. Pendekatan analisis yang sistematis dan komprehensif ini memastikan bahwa kesimpulan yang ditarik memiliki dasar yang kuat dalam literatur yang ada dan relevan dengan konteks implementasi perilaku organisasi di era modern.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan kajian literatur yang telah dilakukan, ditemukan bahwa implementasi nilai-nilai perilaku organisasi di era modern menunjukkan pola integrasi yang kompleks antara prinsip-prinsip tradisional dengan tuntutan kontemporer. Organisasi yang berhasil adalah yang mampu mempertahankan nilai-nilai inti seperti integritas, kolaborasi, dan orientasi pada kinerja sambil mengadaptasi pendekatan mereka terhadap perubahan konteks kerja yang dinamis. Transformasi digital bukan sekadar adopsi teknologi, melainkan perubahan fundamental dalam cara organisasi beroperasi, berkomunikasi, dan menciptakan nilai bagi stakeholder.

Kepemimpinan transformasional muncul sebagai pendekatan yang paling efektif dalam menghadapi kompleksitas era modern. Pemimpin transformasional tidak hanya mengarahkan perubahan tetapi juga menginspirasi dan memberdayakan anggota organisasi untuk menjadi agen perubahan. Mereka menciptakan visi yang jelas, mengkomunikasikan tujuan dengan compelling, dan membangun kepercayaan melalui konsistensi antara kata dan tindakan. Dalam konteks kerja hybrid dan remote, kemampuan pemimpin untuk membangun koneksi emosional, memberikan dukungan yang personal, dan menciptakan sense of belonging menjadi semakin krusial.

Budaya organisasi yang adaptif dan berorientasi pada pembelajaran berkelanjutan terbukti menjadi faktor pembeda antara organisasi yang thriving dan yang struggling dalam era modern. Budaya adaptif ditandai dengan keterbukaan terhadap ide baru, toleransi terhadap eksperimen dan kegagalan, serta komitmen terhadap continuous improvement. Organisasi dengan budaya adaptif mendorong karyawan untuk mengambil calculated risks, berbagi pengetahuan secara terbuka, dan belajar dari pengalaman baik kesuksesan maupun kegagalan.

Temuan menunjukkan bahwa organisasi yang berhasil mengintegrasikan nilai-nilai budaya tradisional dengan praktik inovatif cenderung memiliki kinerja yang superior. Mereka menciptakan balance antara stability dan flexibility, antara consistency dan experimentation. Budaya pembelajaran berkelanjutan dimanifestasikan melalui investasi dalam program pengembangan karyawan, penciptaan platform untuk knowledge sharing, dan recognition terhadap individu dan tim yang menunjukkan growth mindset.

Analisis terhadap berbagai studi menunjukkan bahwa motivasi karyawan di era modern dipengaruhi oleh faktor-faktor yang melampaui kompensasi finansial tradisional. Karyawan, terutama dari generasi muda, mencari makna dan purpose dalam pekerjaan mereka. Mereka ingin berkontribusi pada sesuatu yang lebih besar dari diri mereka sendiri dan bekerja untuk organisasi

yang memiliki impact positif pada masyarakat. Autonomy, mastery, dan purpose menjadi tiga pilar motivasi intrinsik yang sangat berpengaruh terhadap keterlibatan dan kinerja karyawan.

Work-life balance dan fleksibilitas kerja muncul sebagai faktor krusial dalam motivasi karyawan modern. Organisasi yang menawarkan fleksibilitas dalam lokasi dan jam kerja, sambil tetap mempertahankan standar kinerja yang tinggi, cenderung memiliki tingkat keterlibatan dan retensi yang lebih baik. Namun, fleksibilitas ini juga menghadirkan tantangan dalam menjaga work-life boundaries dan preventing burnout.

Transformasi ke arah kerja virtual telah mengubah lanskap komunikasi organisasi secara fundamental. Literatur menunjukkan bahwa komunikasi efektif dalam lingkungan virtual memerlukan intentionality yang lebih tinggi dibandingkan dengan komunikasi tatap muka. Organisasi perlu mengembangkan communication protocols yang jelas, menentukan channel yang tepat untuk berbagai jenis komunikasi, dan memastikan bahwa informasi penting dikomunikasikan secara konsisten dan accessible bagi semua anggota tim.

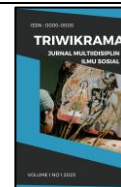
Teknologi komunikasi digital menyediakan berbagai platform dan tools, namun efektivitas komunikasi tidak semata ditentukan oleh teknologi tetapi oleh kualitas interaksi dan clarity of message. Over-reliance pada komunikasi asynchronous dapat mengurangi spontaneity dan serendipitous interactions yang sering kali menghasilkan inovasi. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan opportunities untuk synchronous communication dan informal interactions, bahkan dalam lingkungan virtual, untuk membangun relasi dan trust antar anggota tim.

Kolaborasi tim yang efektif menjadi semakin kompleks namun juga semakin penting di era modern. Tim yang diverse dalam hal demografis, functional expertise, dan perspektif memiliki potensi untuk menghasilkan solusi yang lebih inovatif dan comprehensive. Namun, keberagaman ini juga dapat menjadi sumber konflik jika tidak dikelola dengan baik. Penelitian menunjukkan bahwa tim dengan diversity yang tinggi memerlukan inclusive leadership yang kuat, clear team norms, dan structured processes untuk decision-making dan conflict resolution.

Psychological safety muncul sebagai foundational element untuk kolaborasi tim yang efektif. Dalam lingkungan dengan psychological safety yang tinggi, anggota tim merasa nyaman untuk mengambil risks, mengakui kesalahan, bertanya ketika tidak memahami, dan memberikan feedback yang konstruktif. Leaders memainkan peran kunci dalam modeling vulnerability, responding positively terhadap failures, dan creating space untuk open dialogue. Tim dengan psychological safety yang tinggi tidak hanya lebih inovatif tetapi juga lebih resilient dalam menghadapi challenges.

Kesejahteraan karyawan, termasuk kesehatan mental dan fisik, telah menjadi fokus strategis bagi organisasi modern. Studi menunjukkan korelasi yang kuat antara kesejahteraan karyawan dengan produktivitas, kreativitas, dan retensi. Organisasi yang berinvestasi dalam program kesejahteraan komprehensif tidak hanya menurunkan absenteeism dan healthcare costs tetapi juga meningkatkan engagement dan loyalty karyawan. Program kesejahteraan yang efektif mencakup aspek physical health melalui program fitness dan nutrition, mental health melalui counseling services dan stress management programs, serta financial wellness melalui education dan planning assistance.

Pencegahan burnout menjadi tantangan particular di era digital di mana boundaries antara work dan personal life menjadi increasingly blurred. Always-on culture yang difasilitasi oleh teknologi mobile dapat mengakibatkan chronic stress dan exhaustion. Organisasi perlu proactive dalam setting expectations tentang response times, encouraging employees untuk disconnect di luar jam kerja, dan modeling healthy work-life boundaries dari leadership level. Recognition dan appreciation juga berperan penting dalam mencegah burnout dengan memastikan karyawan merasa valued dan their contributions acknowledged.



Resistensi terhadap perubahan adalah tantangan universal dalam implementasi nilai-nilai perilaku organisasi. Kotter dan Schlesinger (2008) mengidentifikasi empat alasan utama resistensi: self-interest di mana individu khawatir kehilangan sesuatu yang bernilai, misunderstanding dan kurangnya kepercayaan, perbedaan penilaian tentang situasi, dan toleransi rendah terhadap perubahan. Untuk mengatasi resistensi, organisasi perlu mengadopsi strategi yang sesuai dengan konteks: education and communication, participation and involvement, facilitation and support, negotiation and agreement, manipulation and co-optation, atau explicit and implicit coercion dalam situasi krisis.

Tim virtual menghadirkan tantangan unik dalam membangun trust, maintaining cohesion, dan ensuring effective communication. Penelitian oleh Gibson dan Gibbs (2006) menunjukkan bahwa tim virtual yang efektif memiliki karakteristik: communication norms yang jelas, penggunaan teknologi yang tepat, shared understanding tentang tujuan dan ekspektasi, serta pemimpin yang proaktif dalam facilitating interaction dan resolving conflicts. Organisasi perlu mengembangkan virtual team protocols yang mencakup guideline untuk komunikasi, decision-making, conflict resolution, dan performance management dalam konteks virtual.

Menciptakan lingkungan kerja yang benar-benar inklusif memerlukan upaya berkelanjutan untuk mengatasi bias, stereotip, dan diskriminasi. Dobbin dan Kalev (2016) menemukan bahwa program diversity training tradisional sering kali tidak efektif atau bahkan counterproductive karena dapat membuat peserta defensive atau reinforce stereotypes. Pendekatan yang lebih efektif meliputi: mentoring programs yang menghubungkan diverse employees dengan senior leaders, diversity task forces yang memberikan akuntabilitas, targeted recruitment untuk memperluas talent pool, dan inclusive leadership development yang membekali pemimpin dengan kompetensi untuk mengelola diverse teams.

SIMPULAN DAN SARAN

Implementasi nilai-nilai perilaku organisasi di era modern merupakan imperatif strategis yang menentukan keberhasilan dan keberlanjutan organisasi. Penelitian ini mengidentifikasi bahwa organisasi yang efektif adalah yang mampu mengintegrasikan nilai-nilai perilaku organisasi dengan strategi bisnis, mengadopsi kepemimpinan transformasional, memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan kolaborasi, dan menciptakan budaya yang mendukung inovasi dan kesejahteraan karyawan. Tantangan utama meliputi resistensi terhadap perubahan, kompleksitas manajemen tim virtual, kesenjangan keterampilan digital, dan upaya berkelanjutan untuk menciptakan keberagaman dan inklusivitas.

Era modern yang ditandai oleh transformasi digital dan perubahan dinamika kerja menuntut pendekatan perilaku organisasi yang lebih adaptif, agile, dan human-centric. Organisasi tidak dapat lagi mengandalkan model manajemen command-and-control tradisional, melainkan harus mengembangkan budaya yang memberdayakan karyawan, mendorong kolaborasi lintas fungsi, dan mendukung pembelajaran berkelanjutan. Kepemimpinan memainkan peran krusial dalam modeling nilai-nilai organisasi, facilitating change, dan creating environment di mana setiap individu dapat berkontribusi secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Anon. 2018. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Indoraya Internasional Di Yogyakarta) Fx.Pudjo Wibowo Universitas Buddhi Dharma Tangerang." X:173-89.
- Fotaleno, Fahmy, and Denny Setiawan Batubara. 2024. "Fenomena Kesulitan Generasi Z Dalam Mendapatkan Pekerjaan Ditinjau Perspektif Teori Kesenjangan Generasi." 5(8).
- Juliandi, Andi, and Handarini Rohana. n.d. "No Title."



- Lase, Delipiter, Yeni Absah, Prihatin Lumbanraja, Yohanes Giawa, and Yunuman Gulo. 2025. "Model Kerja Hibrida : Kajian Teoretis Dan Implikasinya Terhadap Dinamika Kerja Modern." 3(2021):55-79.
- Nufuz, Devi Alhayatun, Muhammad Hadyanshah Mahendra, Abdullah Faqih, and Nurul Setianingrum. 2025. "Jurnal Penelitian Nusantara Strategi Efektif Dalam Manajemen Perubahan : Membangun Ketahanan Organisasi Di Era Digital Menulis : Jurnal Penelitian Nusantara." 1:540-47.
- Publik, Jurnal Administrasi, Ishiqa Ramadhany Putri, Ningrum Fauziah Yusuf, and Jawa Barat. 2022. "Pengaruh Budaya Organisasi Dalam Menciptakan Perkembangan Organisasi The Effect Of Organizational Culture In Creating Organizational Development." XVIII(1):143-54.
- Sumber, Pengembangan, Daya Manusia, Kecamatan Lubuk, and Baja Batam. 2017. Mauli Siagian Dosen Universitas Putra Batam (Naskah Diterima: 22 Juni 2017, Disetujui: 21 Juli 2017)." 2.
- Suprihandari, Miya Dewi, and Article Info. 2025. "Tantangan Dan Peluang Bagi Wirausaha Milenial Dalam." 3(3):170-78.
- Wibowo, Agus. n.d. AI (Artificial Intelligent).