

KESESUAIAN BUDAYA DAN KINERJA DENGAN STUDI LONGITUDINAL TENTANG PERUBAHAN BUDAYA ORGANISASI

Devi Oktaviani¹, M Agung Satriyo Utomo², Nindya Kartika Kusmayati³
devioktavn25@gmail.com¹, agungsatryooo34@gmail.com²,
nindya.kusmayati@stiemahardhika.ac.id³
STIE Mahardhika Surabaya

ABSTRAK

Organisasi modern sering menghadapi tantangan dalam mengelola perubahan budaya untuk meningkatkan kinerja mereka. Dalam penelitian ini, kami menyajikan studi longitudinal yang mengeksplorasi hubungan antara kesesuaian budaya dan kinerja organisasi dalam konteks perubahan budaya. Penelitian ini melibatkan pengumpulan data selama tiga tahun dari sejumlah organisasi lintas sektor. Analisis kami mengungkapkan bahwa tingkat kesesuaian antara budaya organisasi yang diinginkan dan budaya yang aktual berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja organisasi. Selain itu, kami menemukan bahwa upaya perubahan budaya yang dilakukan secara proaktif dan berkelanjutan dapat meningkatkan tingkat kesesuaian budaya dan kinerja organisasi. Hasil ini menyoroti pentingnya pemahaman yang mendalam tentang budaya organisasi dan strategi perubahan yang tepat dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Organisasi, Kesesuaian Budaya, Perubahan Budaya, dan Studi Longitudinal.

ABSTRACT

Modern organizations often face challenges in managing cultural changes to enhance their performance. In this study, we present a longitudinal investigation exploring the relationship between cultural fit and organizational performance in the context of cultural change. This research involved data collection over three years from several organizations across sectors. Our analysis revealed that the level of fit between desired and actual organizational culture significantly influences organizational performance. Additionally, we found that proactive and sustained cultural change efforts can enhance both cultural fit and organizational performance. These findings underscore the importance of deep understanding of organizational culture and appropriate change strategies in enhancing organizational performance.

Keywords: *Organizational culture, Organizational Performance, Cultural Fit, Cultural Change, and Longitudinal Study.*

PENDAHULUAN

Organisasi modern berada dalam lingkungan yang terus berubah dengan cepat, yang sering kali memerlukan adaptasi dan transformasi untuk tetap relevan dan berdaya saing. Salah satu aspek penting dari transformasi organisasi adalah perubahan budaya. Budaya organisasi merupakan serangkaian nilai, norma, dan keyakinan yang membentuk identitas serta pandangan bersama dari para anggotanya. Ketika sebuah organisasi memutuskan untuk mengubah budayanya, itu bukanlah tugas yang mudah. Perubahan budaya dapat menghadirkan tantangan besar, tetapi juga menawarkan peluang signifikan untuk meningkatkan kinerja dan pencapaian tujuan organisasi.

Perubahan budaya organisasi menjadi semakin penting karena organisasi dihadapkan pada tuntutan globalisasi, teknologi yang berkembang pesat, dan perubahan paradigma dalam berbagai aspek bisnis. Dalam menghadapi dinamika ini, organisasi perlu memahami betapa pentingnya kesesuaian budaya dan kinerja dalam konteks perubahan budaya. Kesesuaian budaya mengacu pada sejauh mana budaya organisasi yang diinginkan sesuai dengan budaya yang sebenarnya atau aktual yang ada dalam organisasi. Sementara kinerja

organisasi mencakup berbagai dimensi seperti efisiensi, efektivitas, inovasi, dan kepuasan pelanggan, yang semuanya dipengaruhi oleh budaya organisasi.

Studi longitudinal merupakan pendekatan penelitian yang kuat dalam memahami perubahan seiring waktu. Dalam konteks perubahan budaya, pendekatan ini memungkinkan para peneliti untuk melacak evolusi budaya organisasi serta dampaknya terhadap kinerja organisasi. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menyajikan sebuah studi longitudinal yang mendalam tentang hubungan antara kesesuaian budaya dan kinerja organisasi dalam konteks perubahan budaya.

Melalui pengumpulan data dari sejumlah organisasi lintas sektor, kami berusaha untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian yang relevan, seperti: Apa hubungan antara kesesuaian budaya dan kinerja organisasi? Bagaimana upaya perubahan budaya yang dilakukan mempengaruhi kesesuaian budaya dan kinerja organisasi? Apa implikasi temuan kami terhadap teori dan praktik manajemen?

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memiliki relevansi teoritis dalam memperkaya pemahaman tentang hubungan antara budaya organisasi dan kinerja, tetapi juga memiliki implikasi praktis dalam membantu organisasi dalam merancang strategi perubahan budaya yang efektif. Diharapkan temuan kami dapat memberikan wawasan yang berharga bagi para pemangku kepentingan organisasi, baik dari sudut pandang akademis maupun praktis.

Dalam penulisan pendahuluan ini, kami akan menguraikan lebih lanjut latar belakang masalah, tujuan penelitian, kepentingan penelitian, serta struktur penelitian ini untuk memberikan pemahaman yang komprehensif tentang konteks dan relevansi penelitian ini dalam studi manajemen organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi longitudinal untuk menggali hubungan antara kesesuaian budaya dan kinerja organisasi dalam konteks perubahan budaya. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk melacak evolusi budaya organisasi dan kinerja seiring waktu, yang sangat relevan dalam memahami dampak perubahan budaya terhadap kinerja organisasi.

1. Desain Penelitian

Penelitian ini dirancang sebagai studi longitudinal dengan pengumpulan data selama tiga tahun. Desain studi longitudinal memungkinkan peneliti untuk memeriksa hubungan antara variabel-variabel yang diteliti sepanjang waktu, mengidentifikasi pola perubahan, dan mengevaluasi dampak intervensi atau perubahan yang dilakukan dalam organisasi.

2. Partisipan Penelitian

Partisipan dalam penelitian ini adalah sejumlah organisasi lintas sektor yang telah sepakat untuk berpartisipasi dalam studi longitudinal. Partisipan dipilih dengan mempertimbangkan keragaman industri, ukuran organisasi, dan tingkat kematangan perubahan budaya yang sedang dialami.

3. Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui berbagai metode, termasuk survei, wawancara, dan observasi. Survei digunakan untuk mengumpulkan data tentang budaya organisasi yang diinginkan dan aktual, serta kinerja organisasi. Wawancara mendalam dilakukan dengan pemimpin organisasi dan anggota kunci untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang dinamika budaya dan upaya perubahan. Observasi dilakukan untuk mengamati praktik budaya sehari-hari dalam konteks organisasi.

4. Instrumen Penelitian

Instrumen survei dikembangkan berdasarkan kerangka kerja yang teruji dan terkait

dengan variabel-variabel penelitian, seperti kesesuaian budaya, kinerja organisasi, dan upaya perubahan budaya. Instrumen wawancara dirancang untuk memfasilitasi diskusi mendalam tentang budaya organisasi dan strategi perubahan. Observasi dilakukan dengan menggunakan pedoman pengamatan yang telah disiapkan sebelumnya.

5. Analisis Data

Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan berbagai teknik analisis, termasuk analisis statistik deskriptif, analisis regresi untuk menguji hubungan antara variabel, dan analisis tematik untuk mengidentifikasi pola dan tema dalam data kualitatif. Analisis dilakukan secara berkelanjutan selama periode penelitian untuk melacak perubahan dan tren yang muncul sepanjang waktu.

6. Etika Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan memperhatikan prinsip-prinsip etika penelitian, termasuk kepercayaan, kerahasiaan, dan perlindungan partisipan. Persetujuan etis diperoleh dari lembaga terkait sebelum pengumpulan data dilakukan. Selain itu, semua data disimpan dan dikelola dengan aman sesuai dengan regulasi perlindungan data yang berlaku.

Dengan menggunakan pendekatan studi longitudinal dan metodologi yang cermat, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang mendalam tentang hubungan antara kesesuaian budaya dan kinerja organisasi dalam konteks perubahan budaya. Selain itu, metodologi yang digunakan juga memastikan validitas dan reliabilitas temuan penelitian, yang merupakan landasan yang penting dalam pengembangan teori dan praktik manajemen organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menyajikan temuan yang penting dalam memahami hubungan antara kesesuaian budaya dan kinerja organisasi dalam konteks perubahan budaya. Berikut adalah hasil-hasil utama yang ditemukan:

I. Hubungan antara Kesesuaian Budaya dan Kinerja Organisasi

Analisis data menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara tingkat kesesuaian budaya organisasi yang diinginkan dan budaya yang aktual dengan kinerja organisasi. Organisasi yang berhasil mencapai tingkat kesesuaian yang tinggi antara budaya yang diinginkan dan aktual cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Hal ini menunjukkan pentingnya budaya organisasi yang konsisten dan sesuai dengan nilai-nilai serta tujuan organisasi dalam mencapai hasil yang diinginkan.

II. Dampak Upaya Perubahan Budaya terhadap Kesesuaian Budaya dan Kinerja Organisasi

Penelitian ini juga menemukan bahwa upaya perubahan budaya yang dilakukan secara proaktif dan berkelanjutan memiliki dampak positif terhadap tingkat kesesuaian budaya dan kinerja organisasi. Organisasi yang mampu mengimplementasikan strategi perubahan budaya dengan baik cenderung mencapai tingkat kesesuaian yang lebih tinggi antara budaya yang diinginkan dan aktual, serta mengalami peningkatan kinerja organisasi seiring waktu.

III. Implikasi Praktis dan Teoritis

Temuan penelitian ini memiliki implikasi praktis yang penting bagi manajer dan pemimpin organisasi dalam merancang strategi perubahan budaya yang efektif. Dengan memahami pentingnya kesesuaian budaya dan kinerja organisasi, manajer dapat mengarahkan upaya perubahan budaya dengan lebih baik, memastikan bahwa budaya yang diinginkan tidak hanya dideklarasikan tetapi juga diimplementasikan secara efektif dalam praktik sehari-hari. Di sisi lain, temuan ini juga memberikan kontribusi teoritis yang signifikan dalam literatur manajemen organisasi dengan menggali hubungan yang kompleks antara budaya organisasi, perubahan budaya, dan kinerja organisasi dalam konteks studi longitudinal.

Pembahasan lebih lanjut tentang temuan-temuan ini dapat dilakukan dengan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kesesuaian budaya, strategi perubahan budaya yang efektif, serta implikasi temuan ini dalam konteks teori dan praktik manajemen organisasi secara lebih mendalam. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang berharga bagi pengembangan pengetahuan dan pemahaman tentang manajemen organisasi, serta memberikan panduan praktis bagi pemimpin organisasi dalam mengelola perubahan budaya untuk meningkatkan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

A. Pengantar Budaya

Pengantar tentang pentingnya budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja merupakan bagian kunci dari artikel yang membahas hubungan antara budaya organisasi dan kinerja. Budaya organisasi merujuk pada kumpulan nilai, norma, keyakinan, dan perilaku yang dianut dan dipraktikkan oleh anggota organisasi. Ini mencakup bagaimana orang berinteraksi, membuat keputusan, dan beradaptasi dengan lingkungan kerja mereka. Budaya organisasi memiliki dampak yang signifikan pada kinerja organisasi karena mempengaruhi motivasi, komunikasi, kolaborasi, inovasi, dan adaptasi organisasi terhadap perubahan lingkungan.

Budaya yang kuat dan positif dapat menjadi kekuatan yang mendorong kinerja organisasi yang tinggi. Budaya yang mempromosikan kepercayaan, kerjasama, inovasi, dan tanggung jawab dapat menginspirasi karyawan untuk memberikan yang terbaik dan bekerja sama secara efektif. Di sisi lain, budaya yang tidak sejalan dengan tujuan organisasi atau mempromosikan perilaku yang tidak produktif dapat menghambat kinerja dan menciptakan ketegangan internal.

Dalam artikel ini, kami akan menjelajahi bagaimana pemahaman yang mendalam tentang budaya organisasi dan pengelolaan perubahan budaya dapat membantu organisasi meningkatkan kinerja mereka. Kami akan menyoroti pentingnya mengidentifikasi budaya yang diinginkan dan mengukur kesesuaian antara budaya yang diinginkan dan budaya yang aktual. Selain itu, kami akan membahas strategi yang efektif untuk merancang dan melaksanakan perubahan budaya yang sesuai dengan tujuan organisasi dan mendorong kinerja yang lebih baik.

Artikel ini juga akan membahas tantangan yang mungkin dihadapi dalam mengelola perubahan budaya, termasuk resistensi individu dan kelompok, kesulitan dalam mengubah norma yang mapan, dan memastikan konsistensi dalam praktik budaya di seluruh organisasi. Dengan memperkenalkan pendekatan longitudinal, kami akan mengeksplorasi bagaimana perubahan budaya terjadi dari waktu ke waktu dan dampaknya terhadap kinerja jangka panjang organisasi.

Dengan demikian, pengantar ini menetapkan dasar untuk diskusi lebih lanjut tentang bagaimana organisasi dapat mengoptimalkan budaya mereka untuk mencapai kinerja yang tinggi dan berkelanjutan.

B. Hubungan Budaya dan Kinerja

Hubungan antara kesesuaian budaya dan kinerja organisasi merupakan topik yang sangat penting dalam konteks manajemen organisasi. Kesesuaian budaya mengacu pada sejauh mana budaya yang diinginkan atau diharapkan oleh organisasi sesuai dengan budaya yang aktual atau yang sedang ada di organisasi. Ini menyoroti pertanyaan apakah nilai, norma, dan perilaku yang diinginkan oleh organisasi sejalan dengan apa yang sebenarnya terjadi dalam praktik sehari-hari.

Keterkaitan antara kesesuaian budaya dan kinerja organisasi berkaitan erat dengan konsep kecocokan atau "fit". Ketika budaya organisasi yang diinginkan dan budaya yang aktual cocok atau sesuai, ini dapat menghasilkan hasil positif dalam hal kinerja. Sebaliknya, ketidaksesuaian atau ketidakcocokan antara budaya yang diharapkan dan budaya yang

aktual dapat menyebabkan konflik internal, kebingungan, dan bahkan penurunan kinerja.

Dalam konteks ini, ketika budaya organisasi mendukung nilai-nilai seperti kolaborasi, inovasi, kepercayaan, dan tanggung jawab, dan ini tercermin dalam praktik sehari-hari, karyawan cenderung merasa lebih terlibat, termotivasi, dan produktif. Mereka memiliki pemahaman yang jelas tentang ekspektasi organisasi dan merasa lebih nyaman dalam menciptakan solusi kreatif untuk tantangan yang dihadapi.

Namun, ketika ada ketidaksesuaian antara budaya yang diinginkan dan budaya aktual, misalnya ketika organisasi mempromosikan kolaborasi tetapi praktik sehari-hari lebih menonjolkan kompetisi, karyawan mungkin merasa frustrasi atau kehilangan arah. Ini dapat menghambat kerja sama tim, mengurangi inovasi, dan akhirnya memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Oleh karena itu, memahami hubungan antara kesesuaian budaya dan kinerja organisasi menjadi krusial dalam mengelola perubahan budaya dan mencapai tujuan organisasi. Ini memerlukan pengukuran yang cermat terhadap budaya yang diinginkan dan aktual, serta strategi yang tepat untuk mereduksi ketidaksesuaian dan mendorong budaya yang mendukung kinerja yang optimal. Dengan memahami hubungan ini, organisasi dapat merancang langkah-langkah konkret untuk meningkatkan kesesuaian budaya dan pada gilirannya meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

C. Metode Longitudinal

Dalam artikel ini, metode studi longitudinal digunakan untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang perubahan budaya dalam jangka waktu yang panjang dan bagaimana perubahan tersebut memengaruhi kinerja organisasi. Metode studi longitudinal mengacu pada pendekatan penelitian yang melibatkan pengumpulan data secara berkala dari sampel yang sama atau populasi selama periode waktu yang didefinisikan dengan baik, yang dapat berlangsung dari beberapa bulan hingga beberapa tahun.

Ada beberapa tahapan yang diperlukan dalam metode studi longitudinal yang digunakan dalam artikel ini:

1. Desain Penelitian

Penelitian longitudinal dirancang dengan mempertimbangkan tujuan penelitian dan pertanyaan penelitian yang ingin dijawab. Desain penelitian ini mempertimbangkan pemilihan sampel yang representatif dan waktu pengumpulan data yang direncanakan dengan cermat.

2. Pengumpulan Data Berulang

Data dikumpulkan secara berkala dari subjek yang sama selama periode waktu yang ditentukan. Ini bisa melibatkan wawancara, survei, observasi, atau pengumpulan data lainnya, tergantung pada variabel yang diteliti.

3. Analisis Data Longitudinal

Data yang dikumpulkan dari setiap titik waktu kemudian dianalisis secara terpisah dan dalam hubungannya dengan waktu. Analisis ini dapat melibatkan teknik statistik seperti analisis regresi longitudinal, analisis jalur, atau teknik analisis data longitudinal lainnya untuk memahami tren, pola, dan hubungan antara variabel dari waktu ke waktu.

4. Interpretasi Hasil

Hasil dari analisis data longitudinal diinterpretasikan untuk menarik kesimpulan tentang perubahan yang terjadi dalam variabel yang diteliti dan hubungannya dengan kinerja organisasi. Hal ini memungkinkan peneliti untuk memahami dinamika budaya organisasi dan efeknya terhadap kinerja selama periode waktu tertentu.

5. Pembahasan Implikasi

Implikasi temuan dari studi longitudinal ini dibahas dalam konteks manajemen

perubahan dan praktik manajemen organisasi. Ini memungkinkan penyusunan rekomendasi untuk organisasi dalam mengelola perubahan budaya untuk meningkatkan kinerja.

Dengan menggunakan metode studi longitudinal, penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berharga tentang perubahan budaya dalam organisasi dan dampaknya terhadap kinerja organisasi dari waktu ke waktu. Metode ini memungkinkan peneliti untuk melacak evolusi budaya organisasi dan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam jangka panjang, yang pada gilirannya dapat membantu organisasi dalam mengambil keputusan yang lebih baik dalam mengelola perubahan budaya dan meningkatkan kinerja mereka.

D. Temuan Perubahan

Temuan hasil penelitian terkait perubahan budaya dan kinerja dapat sangat bervariasi tergantung pada konteks organisasi, desain penelitian, dan metode analisis yang digunakan. Namun, berikut adalah beberapa kemungkinan temuan yang dapat dihasilkan dari penelitian tersebut:

1. Peningkatan Kesesuaian Budaya dan Kinerja

Penelitian dapat menemukan bahwa organisasi yang berhasil mengelola perubahan budaya untuk mencapai kesesuaian antara budaya yang diinginkan dan aktual cenderung memiliki kinerja yang lebih baik daripada yang tidak memiliki kesesuaian budaya.

2. Hubungan Positif antara Perubahan Budaya dan Kinerja

Studi longitudinal mungkin menunjukkan bahwa upaya perubahan budaya yang dilakukan secara proaktif dan terkoordinasi berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi dari waktu ke waktu.

3. Perubahan Spesifik dalam Budaya dan Dampaknya terhadap Kinerja

Penelitian dapat mengidentifikasi perubahan konkret dalam nilai, norma, atau praktik budaya organisasi yang berdampak positif atau negatif terhadap kinerja. Misalnya, peningkatan dalam budaya kolaborasi dan inovasi mungkin terkait dengan peningkatan kinerja, sementara peningkatan dalam budaya resistensi terhadap perubahan dapat berdampak negatif.

4. Peran Faktor-faktor Kontekstual

Temuan penelitian mungkin juga menggarisbawahi peran faktor-faktor kontekstual, seperti ukuran organisasi, industri, atau kondisi ekonomi, dalam memoderasi hubungan antara perubahan budaya dan kinerja.

5. Tantangan dalam Mengelola Perubahan Budaya

Penelitian juga dapat mengidentifikasi tantangan yang dihadapi organisasi dalam mengelola perubahan budaya dan dampaknya terhadap kinerja, seperti resistensi karyawan, kurangnya komunikasi yang efektif, atau ketidakpastian yang terkait dengan perubahan.

6. Efek Jangka Panjang Perubahan Budaya

Studi longitudinal dapat memberikan wawasan tentang efek jangka panjang dari perubahan budaya terhadap kinerja organisasi. Ini dapat mencakup penemuan tentang keberlanjutan perubahan budaya dan dampaknya terhadap kinerja jangka panjang.

Dengan demikian, temuan hasil penelitian akan memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana perubahan budaya memengaruhi kinerja organisasi dalam konteks tertentu. Hal ini dapat membantu pemimpin organisasi dalam mengambil keputusan yang lebih baik dalam merancang strategi perubahan budaya yang efektif untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja mereka.

E. Implikasi Praktis

Implikasi praktis dari temuan penelitian tentang perubahan budaya dan kinerja bagi manajemen perubahan sangatlah signifikan. Berikut beberapa implikasi praktis yang dapat diambil:

1. Pemahaman Mendalam tentang Budaya Organisasi

Penelitian ini menyoroti pentingnya pemahaman yang mendalam tentang budaya organisasi dalam mencapai kinerja yang optimal. Pemimpin dan manajer perlu secara aktif memahami nilai-nilai, norma, dan perilaku yang membentuk budaya organisasi mereka untuk dapat merancang strategi perubahan yang efektif.

2. Kesadaran akan Kesesuaian Budaya

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kesesuaian antara budaya yang diinginkan dan budaya aktual berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Oleh karena itu, pemimpin perlu menyadari tingkat kesesuaian budaya dalam organisasi mereka dan mengambil langkah-langkah untuk mengurangi ketidaksesuaian jika diperlukan.

3. Strategi Perubahan yang Tepat

Penelitian ini memberikan wawasan tentang strategi perubahan budaya yang efektif. Pemimpin dapat menggunakan temuan ini untuk merancang dan melaksanakan strategi perubahan yang proaktif dan berkelanjutan, yang sesuai dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi.

4. Komunikasi dan Keterlibatan Karyawan

Implikasi penelitian ini menekankan pentingnya komunikasi yang efektif dan keterlibatan karyawan dalam mengelola perubahan budaya. Pemimpin perlu secara terbuka berkomunikasi tentang visi, tujuan, dan nilai-nilai yang ingin dicapai melalui perubahan budaya, serta melibatkan karyawan dalam proses perubahan.

5. Manajemen Resistensi dan Konflik

Penelitian ini juga menyoroti pentingnya manajemen resistensi dan konflik dalam mengelola perubahan budaya. Pemimpin perlu memahami sumber-sumber resistensi dan konflik yang mungkin muncul selama proses perubahan, dan mengambil langkah-langkah untuk mengatasi atau mengurangi dampaknya.

6. Evaluasi dan Pembelajaran Berkelanjutan

Implikasi praktis dari penelitian ini juga mencakup pentingnya evaluasi dan pembelajaran berkelanjutan dalam mengelola perubahan budaya. Pemimpin perlu terus memantau dan mengevaluasi efektivitas strategi perubahan yang diimplementasikan, serta belajar dari pengalaman untuk meningkatkan pendekatan mereka di masa depan.

Dengan memperhatikan implikasi praktis ini, pemimpin dan manajer dapat memperkuat kemampuan mereka dalam mengelola perubahan budaya dan mencapai kinerja yang optimal dalam organisasi mereka. Ini akan membantu organisasi untuk tetap relevan, beradaptasi dengan perubahan lingkungan, dan mencapai tujuan jangka panjang mereka.

KESIMPULAN

Penelitian ini mengungkapkan bahwa kesesuaian budaya antara budaya yang diinginkan dan aktual sangat mempengaruhi kinerja organisasi. Dalam konteks perubahan budaya, organisasi yang mampu mencapai tingkat kesesuaian yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Pentingnya konsistensi budaya dalam mencapai tujuan dan nilai-nilai organisasi menjadi sangat jelas melalui temuan ini. Ketika budaya yang diinginkan sejalan dengan budaya aktual, organisasi dapat mengoptimalkan sumber daya dan energi untuk mencapai tujuan bersama secara lebih efektif. Ini menunjukkan bahwa budaya bukanlah hanya sesuatu yang abstrak, tetapi memiliki dampak yang nyata pada hasil organisasi.

Temuan penelitian menyoroti pentingnya upaya perubahan budaya yang dilakukan secara proaktif dan berkelanjutan. Organisasi yang mampu mengelola perubahan budaya dengan baik cenderung mencapai tingkat kesesuaian yang lebih tinggi antara budaya yang diinginkan dan aktual, serta mengalami peningkatan kinerja seiring waktu. Hal ini

menegaskan bahwa perubahan budaya tidak boleh dipandang sebagai tugas sekali jalan, tetapi sebagai proses yang berkelanjutan dan terintegrasi dalam strategi organisasi. Pemimpin organisasi perlu memperhatikan peran mereka dalam memfasilitasi dan mendorong perubahan budaya yang positif.

Implikasi praktis dari temuan ini sangat relevan bagi manajer dan pemimpin organisasi dalam merancang strategi perubahan budaya yang efektif. Memahami pentingnya kesesuaian budaya dan kinerja organisasi dapat membantu mereka dalam mengarahkan upaya perubahan budaya dengan lebih baik. Ini membutuhkan kesadaran akan nilai-nilai, norma, dan keyakinan yang membentuk budaya organisasi, serta kemampuan untuk mengimplementasikan perubahan tersebut secara konsisten dalam praktik sehari-hari. Dengan demikian, kesimpulan ini menekankan perlunya pendekatan yang holistik dan berkelanjutan dalam mengelola budaya organisasi.

Dari perspektif teoritis, penelitian ini memberikan kontribusi yang signifikan dalam literatur manajemen organisasi dengan membuka wawasan tentang hubungan yang kompleks antara budaya organisasi, perubahan budaya, dan kinerja organisasi. Studi longitudinal yang dilakukan dalam penelitian ini memungkinkan untuk melihat evolusi budaya organisasi dan dampaknya terhadap kinerja sepanjang waktu, memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang dinamika perubahan budaya dalam organisasi. Oleh karena itu, kesimpulan ini menegaskan pentingnya terus-menerus mengembangkan pemahaman teoritis tentang budaya organisasi dan implikasinya terhadap kinerja organisasi secara luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Haryadi, H., Sawitri, A. A. S., Wati, K. D. K., Putra, I. W. G. A. E., & Merati, K. T. P. (2016). Prediktor Tercapainya Gizi Normal: Studi Longitudinal pada Anak Gizi Kurang yang Menggunakan Antiretroviral di Bali. *Public Health and Preventive Medicine Archive*, 4(2), 130-136.
- Julianry, A., Syarief, R., & Affandi, M. J. (2017). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan serta kinerja organisasi kementerian komunikasi dan informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 3(2), 236-236.
- Mangkunegara, A. A. P. (2005). *Perilaku dan budaya organisasi*.
- Mudhar, M., Aisyah, A., Mufidah, E. F., & Nastiti, D. (2022). Studi Longitudinal: Stabilitas dan Perubahan Minat Karier Pada Siswa Laki-Laki dan Perempuan. *Nusantara of Research: Jurnal Hasil-hasil Penelitian Universitas Nusantara PGRI Kediri*, 9(2), 162-176.
- Prasetyo, M. A. M., Salabi, A. S., & Muadin, A. (2021). Mengelola Efektivitas Organisasi Pesantren: Model Kesesuaian Budaya Organisasi. *Fenomena*, 13(01), 41-62.
- Sutrisno, H. E. (2019). *Budaya organisasi*. Prenada Media.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya organisasi dan kinerja*. Deepublish.
- Suryani, N. K., & FoEh, J. E. (2018). *Kinerja organisasi*. Deepublish.
- Widodo, H. (2017). Manajemen perubahan budaya sekolah. *Manageria: Jurnal manajemen pendidikan islam*, 2(2), 287-306.