Didaktik : Jurnal Ilmiah PGSD FKIP Universitas Mandiri,
ISSN Cetak : 2477-5673 ISSN Online : 2614-722X
Volume 12 Nomor 03, September 2026

MEMBANGUN MOTIVASI KERJA MELALUI BUDAYA ORGANISASI YANG FLEKSIBEL DAN BERORIENTASI MASA DEPAN

Kasih Aulia[1], Lili Fatmawati [2], Nafiza Ramadhani[3], Mutiara Erfares[4],
Natswa Salsabilla[5], Novia Fadhila[6], Ferdino Wedi Sanjaya[7]
[1-7]Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batusangkar
[1]kasihaulia27062004@gmail.com, [2]lilifatmawati81@gmail.com,
[3]nafizaramadhani123@gmail.com, [4]mutiaraerfares@gmail.com,
[5]natswasalsabilla21@gmail.com, [6]novia271120@gmail.com,
[7]ferdinowedisanjaya@uinmybatusangkar.ac.id

ABSTRACT

Work motivation is one of the key factors contributing to organizational effectiveness and success. Rapid changes in the work environment, driven by technological advancements, globalization, and the increasing demands of the modern workplace, require organizations to develop an organizational culture that is flexible and adaptable. This study aims to identify the characteristics of a flexible and future-oriented organizational culture, analyze the factors supporting its implementation, and examine its influence on employee work motivation. A flexible and future-oriented organizational culture is considered essential for fostering employee motivation and improving organizational performance. This study employs the Systematic Literature Review (SLR) method by reviewing and analyzing scientific journal articles, books, and previous research related to organizational culture and work motivation. The review process follows the stages of identification, selection, evaluation, and synthesis of relevant literature based on systematic review principles. The findings indicate that the main characteristics of a flexible organizational culture include adaptability to change, open communication, support for innovation, collaboration, and employee empowerment through greater autonomy. A future-oriented organizational culture is reflected in a long-term vision, continuous learning, competency development, and organizational readiness to respond effectively to environmental changes. The successful implementation of this culture is supported by visionary leadership, strong organizational commitment, and continuous human resource development. Furthermore, the review demonstrates that a flexible and future-oriented organizational culture positively influences employee work motivation, enhances engagement, improves productivity, and strengthens organizational competitiveness. Therefore, organizations are encouraged to cultivate an adaptive culture that supports sustainable performance and prepares employees to face future challenges in an increasingly dynamic and competitive business environment.

Keywords*: Work motivation, Organizational Culture, Organizational Flexibility, Future orientation.*

ABSTRAK

Motivasi kerja merupakan salah satu aspek yang berperan penting dalam mendukung efektifitas dan keberhasilan suatu organisasi. Dengan adanya perubahan lingkungan kerja yang berlangsung cepat akibat dari perkembangan teknologi , globalisasi dan juga tuntutan dunia kerja modern hal tersebut dapat mendorong organisasi untuk membangun budaya organisasi yang mampu beradaptasi dengan berbagai perubahan. Penelitian ini bertujuan untuk dapat mengidentifikasi bagaimana budaya organisasi yang fleksibel dan berorientasi masa depan. Dalam konteks tersebut budaya organisasi yang fleksibel dan berorientasi masa depan dapat menjadi salah satu faktor yang sangat penting dalam membangun dan juga meningkatkan motivasi kerja pegawai. Tujuan dari dibuatnya artikel ini adalah untuk mengidentifikasi karakteristik budaya organisasi yang fleksibel dan juga berorientasi masa depan, menganalisis faktor- faktor yang mendukung penerapan nya serta juga mengkaji pengaruhnya terhadap motivasi kerja. Metode yang digunakan adalah Systematic Literature Review (SLR) dengan menganalis berbagai artikel ilmiah, buku dan hasil penelitian terdahulu yang releven dengan budaya organisasi dan motivasi kerja. Proses kajian dilakukan melalui tahapan identifikasi, seleksi,evaluasi dan sintesis literatur sesuai prinsip systematic review. Hasil kajian menunjukkan bahwa karakteristik utama budaya organisasi yang fleksibel meliputi kemampuan adaptasi terhadap perubahan, komunikasi yang terbuka, dukungan terhadap inovasi dan pemberian otonomi kepada pegawai. Sementara itu, orientasi masa depan dapat di tunjukkan melalui visi jangka panjang, pembelajaran berkelanjutan, pengembangan kompetensi dan juga kesiapan dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja. Faktor pendukung implementasi budaya tersebut meliputi kepemimpinan yang visioner, komitmen organisasi, serta dukungan pengembangan sumber daya manusia. Penerapan budaya organisasi yang fleksibel dan juga berorientasi masa depan terbukti berkontribusi terhadap peningkatan motivasi kerja, keterlibatan karyawan, produktifitas serta juga kemampuan organisasi dalam mempertahankan daya saing di era modern.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Fleksibilitas Organisasi, Orientasi Masa Depan

A. Pendahuluan

Perubahan yang terjadi secara cepat akibat dari kemajuan teknologi. Perkembangan globalisasi serta berkemangnya pola kerja yang modern telah mempengaruhi berbagai aspek kehidupan dalam suatu organisasi. Organisasi saat ini dihadapkan pada lingkungan yang semakin dinamis, kompleks dan penuh dengan ketidakpastian sehingga memerlukan kemampuan

untuk beradpatasi secara berkelanjutan. Dalam situasi tersebut keberhasilan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh sumber daya yang dimiliki tetapi juga kemampuan dalam menjaga dan juga meningkatkan motivasi kerja pegawai. Motivasi kerja menjadi faktor yang sangat penting karena berkaitan dengan tingkat produktivitas, keterlibatan serta komitmen individu terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan organisasi untuk dapat meningkatkan motivasi kerja seorang pegawai adalah melalui pembentukan budaya organisasi yang yang sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman. Budaya organisasi berfungsi sebagai pedoman yang mengarahkan perilaku anggota organisasi melalui nilai, norma dan keyakinan yang dianut bersama. Ditengah perubahan yang berlangsung cepat organisasi memerluka budaya yang tidak kaku, mampu menyesuaikan diri dengan kondisi lingkungan serta memiliki orientasi yang jelas terhadap masa depan. Budaya yang fleksibel memungkinkan organisasi merespons perubahan secara efektif sedangkan orientasi masa depan membantu organisasi untuk mempersiapkan diri dalam menghadapi berbagai tantangan dan peluang yag mungkin muncul.

Budaya organisasi yang fleksibel ditandai dengan adanya keterbukaan terhadap perubahan ide baru, dukungan terhadap inovasi, komunkasi yang efektif serta kemampuan dalam menyeseuaikan kebijakan dan praktik kerja sesuai dengan kebutuhan. Lingkungan kerja yang demikian dapat memberikan ruang bagi pegawai umtuk dapat berpatisipasi, mengembangkan potensi dan berkontribusi secara optimal. Di sisi lain budaya yang berorientasi masa depan mendorong suatu organisasi untuk terus melakukan pembelajaran , mengembangkan kompetensi sumber daya manusia dan juga menyusun strategi jangka panjang yang berkelanjutam. Kondisi tersebut dapat menciptakan rasa percaya diri dan juga keyakinan kepada anggota organisasi bahwa organisasi tersebut memiliki arah yang jelas dalam menghadapi suatu perubahan.

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa budaya

organisasi memiliki hubungan yang erat dengan tingkat motivasi kerja pegawai. Dengan adannya lingkungan kerja yang mendukung pengembangan diri, memberikan penghargaan terhadap kontribusi individu serta mendorong kolaborasi dan juga inovasi cenderung mampu meningkatkan semangat kerja dan loyalitas anggota organisasi. Sebaliknya budaya organisasi yang kurang adaptif seringkali menimbulkan hambatan dalam proses kerja dan juga menimbulkan hambatan dalam proses kerja dan juga menurunkan antusiasme anggota dalam menjalankan tugasnya. Meskipun demikian, kajian mengenai budaya organisasi yang fleksibel dan berorientasi masa depan sebagai faktor pendorong motivasi kerja masih tersebar alam berbagai penelitian sehingga diperlukan telaah yang lebih komprehensif.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian in mengunakan pendeketan Systematic Literature Review (SLR) untuk dapat mengumpulkan, menelaah dan mensintesis berbagai hasil penelitian yang relavan, melalui kajian ini diharapkan diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai peran budaya organisasi yang fleksibel dan berorientasi masa depan dalam membangun motivasi kerja pegawai.

Sejalan dengan latar belakang tersebut, penelitian ini diarahkan untuk menjawab beberapa pertanyaan, yaitu: (1) bagaimana karakteristik budaya organisasi yang fleksibel dan berorientasi masa depan dalam meningkatkan motivasi kerja; (2) faktor-faktor apa saja yang mendukung penerapan budaya organisasi tersebut; dan (3) bagaimana pengaruh budaya organisasi yang fleksibel dan berorientasi masa depan terhadap motivasi kerja pegawai. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah mengidentifikasi karakteristik budaya organisasi yang fleksibel dan berorientasi masa depan, menganalisis faktor-faktor yang mendukung penerapannya, serta mengkaji dampaknya terhadap peningkatan motivasi kerja anggota organisasi

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode Systematic Literature Review (SLR) untukmengidentifikasi, mengevaluasi dan mensintesis berbagai hasil

penelitian yang berkaitan dengan budaya organisasi yang fleksibel dan berorientasi masa depan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai. Proses pencarian literature dilakukan melalui beberapa basis data akademik, yaitu Google Scholar, Scopus, ScienceDirect, dan DOAJ dengan menggunakan kata kunci seperti organizational culture, flexible organizational culture, future-oriented culture, work motivation, employee motivation, dan organizational adaptability. Literatur yang dipilih merupakan artikel ilmiah yang dipublikasikan pada rentang tahun 2022–2026, tersedia dalam bentuk teks lengkap, serta memiliki relevansi langsung dengan tema budaya organisasi dan motivasi kerja.Kriteria eksklusi mencakup artikel yang tidak membahas hubungan antara budaya organisasi dan motivasi kerja, publikasi nonilmiah, serta penelitian yang tidak menyajikan 3temuan empiris atau kajian yang relevan dengan fokus penelitian. Tahapan kajian mengikuti prinsip Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA) yang meliputi identifikasi, penyaringan (screening), penilaian kelayakan (eligibility), dan penetapan artikel akhir (included).Artikel yang memenuhi kriteria kemudian diekstraksi berdasarkan informasi mengenai penulis, tahun publikasi, tujuan penelitian, metode penelitian, serta temuan utama yang berkaitan dengan karakteristik budaya organisasi yang fleksibel dan berorientasi masa depan serta pengaruhnya terhadap motivasi kerja pegawai. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan teknik analisis tematik untuk mengidentifikasi pola, karakteristik, faktor pendukung, tantangan, dan dampak budaya organisasi terhadap motivasi kerja. Hasil sintesis dari berbagai penelitian tersebut digunakan untuk membangun pemahaman yang komprehensif mengenai peran budaya organisasi yang fleksibel dan berorientasi masa depan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan di era perubahan yang dinamis.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

a. Karakteristik budaya organisasi yang fleksibel dan berorientasi masa depan

Hasil kajian dari beberapa artikel menunjukkan bahwa budaya

organisasi yang bersifat fleksibel dan memiliki orientasi terhadap masa depan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam menciptakan motivasi kerja pegawai. Budaya organisasi yang demikian dapat ditandai dengan adanya kemampuan suatu organisasi untuk menyesuaikan diri terhadap berbagai perubahan, baik yang berasal dari lingkungan internal maupun eksternal. Perubahan tersebut dapat berupa perkembangan teknologi, perubahan kebijakan, dinamika kebutuhan masyarakat, maupun tuntutan peningkatan kualitas pelayanan. Organisasi yang mampu beradaptasi dengan cepat umumnya akan lebih mudah mempertahankan efektivitas kerja sekaligus menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi seluruh pegawai. Karakteristik budaya organisasi yang fleksibel juga terlihat dari adanya keterbukaan dalam menerima ide, kritik, dan saran dari setiap anggota organisasi. Pegawai diberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya sehingga mereka merasa dihargai sebagai bagian penting dari organisasi. Kondisi tersebut mampu menumbuhkan rasa memiliki (sense of belonging), 4meningkatkan komitmen terhadap organisasi, serta mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal dalam mencapai tujuan bersama.Selain itu, orientasi masa depan tercermin melalui adanya visi organisasi yang jelas, perencanaan strategis yang berkelanjutan, serta komitmen organisasi dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia. Organisasi tidak hanya berorientasi pada pencapaian target jangka pendek, tetapi juga mempersiapkan pegawai agar memiliki kemampuan menghadapi tantangan di masa yang akan datang. Upaya tersebut diwujudkan melalui penyelenggaraan pelatihan, pengembangan karier, peningkatan kompetensi digital, hingga pembentukan budaya belajar yang berkesinambungan. Dengan demikian, pegawai memiliki peluang yang lebih besar untuk berkembang sesuai dengan perubahan lingkungan kerja.Budaya organisasi yang adaptif juga dicirikan oleh komunikasi yang terbuka, hubungan kerja yang harmonis, kerja sama tim yang kuat, serta kepemimpinan yang mampu menjadi teladan dalam menghadapi perubahan. Lingkungan kerja yang

memberikan ruang bagi inovasi dan kreativitas akan mendorong pegawai untuk lebih percaya diri dalam menyampaikan gagasan maupun mencari solusi terhadap berbagai permasalahan pekerjaan. Kondisi tersebut secara tidak langsung meningkatkan semangat kerja, rasa tanggung jawab, dan motivasi pegawai dalam memberikan kinerja terbaik.Pendapat tersebut sejalan dengan (Efriani, 2025) yang menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai, keyakinan, serta norma yang menjadi pedoman perilaku anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Budaya organisasi yang kuat akan membentuk perilaku kerja yang positif, meningkatkan keterlibatan pegawai, serta memperkuat komitmen terhadap organisasi. Sementara itu, Schein (2021) mengemukakan bahwa budaya organisasi berfungsi sebagai landasan dalam membentuk pola pikir dan perilaku anggota organisasi ketika menghadapi berbagai perubahan. Organisasi yang mampu menyesuaikan budaya kerjanya dengan perkembangan lingkungan akan lebih mudah mempertahankan motivasi dan loyalitas pegawai. Pendapat tersebut diperkuat oleh (Delipter Lase, 2025) yang menyatakan bahwa kemampuan organisasi dalam beradaptasi merupakan salah satu dimensi utama budaya organisasi yang berpengaruh terhadap efektivitas organisasi dan peningkatan kinerja pegawai.

b. Faktor - Faktor yang mendukung penerapan budaya organisasi yang fleksibel dan berorientasi masa depan

Menurut (Nasution, 2024) Penerapan budaya organisasi yang fleksibel dan berorientasi masa depan tidak terlepas dari berbagai faktor pendukung yang saling berkaitan. Salah satu faktor yang paling menentukan adalah kepemimpinan. Pemimpin memiliki peran strategis dalam membangun visi organisasi, menanamkan nilai-nilai budaya kerja, serta memberikan contoh perilaku yang sesuai dengan budaya organisasi yang ingin diwujudkan. Kepemimpinan yang terbuka, komunikatif, dan adaptif akan lebih mudah membangun kepercayaan pegawai sehingga mereka terdorong untuk menerima perubahan sebagai bagian dari proses pengembangan organisasiSelain kepemimpinan, komunikasi organisasi yang efektif juga menjadi unsur penting dalam keberhasilan penerapan budaya

organisasi. Komunikasi yang berlangsung secara terbuka memungkinkan terjadinya pertukaran informasi, penyampaian aspirasi, serta penyelesaian masalah secara bersama-sama. Melalui komunikasi yang baik, pegawai merasa lebih dihargai, memiliki kesempatan menyampaikan pendapat, dan memahami arah kebijakan organisasi dengan lebih jelas. Situasi tersebut mampu meningkatkan keterlibatan pegawai sekaligus memperkuat kerja sama antartim dalam menyelesaikan berbagai tugas organisasi. Faktor lain yang turut mendukung adalah sistem penghargaan yang adil dan transparan. Pemberian penghargaan kepada pegawai yang berprestasi menjadi bentuk apresiasi organisasi atas kontribusi yang telah diberikan. Penghargaan tersebut tidak hanya berupa insentif finansial, tetapi juga kesempatan mengikuti pelatihan, promosi jabatan, maupun pengembangan karier. Ketika pegawai merasa bahwa usaha dan kinerjanya dihargai secara layak, maka motivasi kerja mereka akan meningkat sehingga berdampak positif terhadap produktivitas organisasi. Selanjutnya, pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan juga merupakan faktor penting dalam membangun budaya organisasi yang adaptif. Organisasi perlu memberikan kesempatan kepada pegawai untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan dalam memanfaatkan teknologi informasi sesuai dengan perkembangan zaman. Pegawai yang memiliki kompetensi yang baik akan lebih percaya diri dalam menghadapi perubahan dan mampu memberikan kontribusi yang lebih besar bagi organisasi. Dukungan organisasi terhadap inovasi juga menjadi faktor yang tidak kalah penting. Organisasi yang memberikan kebebasan kepada pegawai untuk mengembangkan ide-ide baru serta menciptakan solusi kreatif akan lebih mudah membangun budaya kerja yang dinamis. 6Lingkungan kerja seperti ini mendorong munculnya kreativitas, kolaborasi, dan semangat belajar yang pada akhirnya memperkuat budaya organisasi yang berorientasi pada masa depan.Robbins dan Judge (2018) menjelaskan bahwa keberhasilan penerapan budaya organisasi dipengaruhi oleh dukungan kepemimpinan, komunikasi yang efektif, sistem penghargaan, serta

konsistensi dalam menerapkan nilai-nilai organisasi. Sementara itu(Efriani, 2025) menyatakan bahwa perubahan budaya organisasi hanya dapat berjalan dengan baik apabila terdapat komitmen dari pimpinan serta adanya proses pembelajaran yang berkelanjutan di seluruh tingkatan organisasi. (Ramadhani, 2024) juga menegaskan bahwa organisasi yang memiliki budaya fleksibel cenderung lebih inovatif, mampu beradaptasi terhadap perubahan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendorong peningkatan motivasi dan kinerja pegawai.

c. Pengaruh Budaya Organisasi yang Fleksibel dan Berorientasi Masa Depan terhadap Motivasi Kerja Pegawai

Budaya organisasi yang fleksibel dan berorientasi masa depan memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai. Lingkungan kerja yang terbuka terhadap perubahan, menghargai kreativitas, serta memberikan kesempatan berkembang akan menciptakan suasana kerja yang positif. Pegawai menjadi lebih antusias dalam melaksanakan tugas karena mereka merasa didukung oleh organisasi untuk terus belajar, berinovasi, dan meningkatkan kualitas kinerjanya. Menurut (Gymnastiar, 2025) Budaya organisasi yang adaptif juga mampu meningkatkan motivasi intrinsik pegawai. Pegawai merasa bahwa pekerjaannya memiliki makna karena mereka diberikan kepercayaan untuk berkontribusi dalam pengambilan keputusan maupun penyelesaian masalah organisasi. Kepercayaan tersebut menumbuhkan rasa tanggung jawab yang lebih besar sehingga pegawai terdorong untuk bekerja secara profesional dan memberikan hasil kerja yang optimal. Di sisi lain, motivasi ekstrinsik pegawai juga meningkat ketika organisasi menyediakan sistem penghargaan yang adil, kesempatan promosi, serta dukungan terhadap pengembangan karier. Pegawai yang melihat adanya hubungan yang jelas antara usaha, prestasi, dan penghargaan akan memiliki semangat kerja yang lebih tinggi. Kondisi ini berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja, loyalitas terhadap organisasi, serta keinginan untuk memberikan kontribusi terbaik dalam setiap pelaksanaan tugas.7Budaya organisasi yang mendukung kolaborasi, komunikasi terbuka, dan pembelajaran berkelanjutan juga

mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis antarpegawai. Lingkungan kerja yang saling mendukung akan mengurangi konflik, meningkatkan rasa kebersamaan, serta memperkuat komitmen terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pegawai tidak hanya berorientasi pada penyelesaian tugas individu, tetapi juga memiliki kesadaran untuk bekerja sama demi keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Temuan tersebut sesuai dengan teori motivasi Herzberg yang menjelaskan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor intrinsik seperti pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan kesempatan untuk berkembang. Semakin besar kesempatan yang diberikan organisasi kepada pegawai untuk mengembangkan potensi dirinya, maka semakin tinggi pula motivasi kerja yang dimiliki. Selain itu, (Nasution, 2024) menjelaskan bahwa seseorang akan terdorong untuk bekerja lebih baik apabila meyakini bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan kinerja yang baik serta memperoleh penghargaan yang sesuai.Robbins dan Judge (2018) juga menyatakan bahwa budaya organisasi yang adaptif mampu meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasi, produktivitas, dan motivasi pegawai. (Delipter Lase, 2025) menambahkan bahwa organisasi yang memiliki budaya adaptif akan lebih berhasil mempertahankan semangat kerja pegawai karena memberikan kesempatan yang luas untuk belajar, berinovasi, dan menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan. Dengan demikian, semakin baik penerapan budaya organisasi yang fleksibel dan berorientasi masa depan, maka semakin tinggi pula motivasi kerja pegawai yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas, produktivitas, dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

D. Kesimpulan

Hasil Systematic Literature Review (SLR) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang fleksibel dan berorientasi masa depan merupakan faktor penting dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di tengah dinamika perubahan lingkungan kerja. Karakteristik utama budaya organisasi tersebut meliputi kemampuan beradaptasi terhadap perubahan,

komunikasi yang terbuka, dukungan terhadap inovasi, pemberian otonomi kepada pegawai, serta pengembangan kompetensi secara berkelanjutan. Kajian ini juga menunjukkan bahwa budaya organisasi yang berorientasi masa depan ditandai oleh adanya visi jangka panjang, 8pembelajaran berkelanjutan, serta kesiapan organisasi dalam menghadapi perkembangan teknologi dan perubahan lingkungan kerja.Keberhasilan penerapan budaya organisasi yang fleksibel dipengaruhi oleh kepemimpinan yang visioner, komunikasi organisasi yang efektif, sistem penghargaan yang adil, pengembangan sumber daya manusia, serta dukungan terhadap inovasi. Meskipun demikian, berbagai tantangan seperti resistensi terhadap perubahan, keterbatasan kompetensi, dan kurangnya komitmen dalam menerapkan budaya adaptif masih menjadi hambatan dalam proses implementasinya. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang fleksibel dan berorientasi masa depan memberikan dampak positif terhadap peningkatan motivasi kerja, keterlibatan pegawai, produktivitas, kepuasan kerja, serta kemampuan organisasi dalam mempertahankan daya saing di era modern. Oleh karena itu, penguatan budaya organisasi yang adaptif dan berorientasi masa depan perlu menjadi prioritas bagi setiap organisasi agar mampu menciptakan lingkungan kerja yang inovatif, responsif, dan berkelanjut.

DAFTAR PUSTAKA

Evriani, A. D., Sabilla, N. A., & Suryani, R. A. (2025). Pengaruh budaya organisasi terhadap tingkat resistensi perubahan dalam organisasi modern. Jurnal Media Akademik (JMA), 3(12). https://doi.org/10.62281/hkrh02

Gymnastiar, A. A., & Aryadhifa, S. (2025). Peran budaya organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan di Hotel 101. Tamasya: Jurnal Pariwisata Indonesia, 2(1), 31–40. https://doi.org/10.62383/tamasya.v2i1.31

Lase, D., Absah, Y., Lumbanraja, P., Giawa, Y., & Gulo, Y. (2025). Teori budaya organisasi: Konsep, model, dan implikasi untuk manajemen organisasi. Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 3(1), 21–45. https://doi.org/10.62138/tuhen

ori.v3i1.128: https://falulufohalowo.com/index.php/tuhenori/article/view/12

Nasution, U. B., & Widiasih, S. (2024). Menggali DNA budaya organisasi dengan fleksibilitas. ARMADA: Jurnal Penelitian Multidisiplin, 2(2), 114–117. https://doi.org/10.55681/armada.v2i2.1205

Rahmadani, M. A., & Fiernaningsih, N. (2024). Analisis budaya organisasi dalam menumbuhkan motivasi kerja karyawan dalam konteks perusahaan modern: Studi 9kasus Usaha Sapiring Sale Pisang Kering. El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam, 5(4), 25–18. https://doi.org/10.47467/elmal.v5i4.11