



Analisis Sifat Individualisme Karyawan Pada PT X

Nurvanny Agustyana

Universitas Negeri Jakarta

Email : nurvannyagustyana_1703521023@mhs.unj.ac.id

Christian Wiradendi Wolor

Universitas Negeri Jakarta

Email : christianwiradendi@unj.ac.id

Adnan Kasofi

Universitas Negeri Jakarta

Email : adnankasofi@unj.ac.id

Alamat: Jl. R.Mangun Muka Raya No.11, RT.11/RW.14, Rawamangun, Kec. Pulo Gadung,
Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13220

Abstract. *This study aims to analyze the impact of employee individualism on team dynamics at PT X. The research method used is descriptive analysis with a qualitative approach. The findings show that the high level of individualism among PT X employees leads to limited collaboration and communication between team members, with most employees preferring to work independently. This reduces face-to-face interactions and hampers team synergy. However, the company is making efforts to address this issue by providing communication training, team-building activities, and collaborative work schemes across divisions. These efforts are expected to improve team effectiveness and foster a more collaborative work culture. The conclusion of this study is that high individualism negatively impacts team dynamics at PT X. To improve team dynamics, it is essential for PT X to continue promoting collaboration and communication among employees through a more open and integrative approach.*

Keywords: *Human Resources, Organizational Behavior, Employee Individualism, Collaboration, Team Dynamics*

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak sifat individualisme karyawan terhadap dinamika kerja tim di PT X. Metode yang digunakan adalah analisis deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat individualisme yang tinggi di kalangan karyawan PT X menyebabkan terbatasnya kolaborasi dan komunikasi antar anggota tim, dengan sebagian besar karyawan lebih memilih bekerja secara mandiri. Hal ini mengurangi interaksi tatap muka dan menghambat sinergi dalam tim. Meskipun demikian, perusahaan berupaya mengatasi masalah ini dengan cara memberikan pelatihan komunikasi, kegiatan team building, dan skema kerja kolaboratif antar divisi. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan efektivitas tim dan membangun budaya kerja yang lebih kolaboratif. Kesimpulan penelitian ini, sifat individualisme yang tinggi di PT X berpengaruh negatif terhadap dinamika tim, dalam meningkatkan dinamika tim, penting bagi PT X untuk terus mendorong kolaborasi dan komunikasi antar karyawan dengan pendekatan yang lebih terbuka dan integratif.*

Kata Kunci: *Sumber Daya Manusia, Perilaku Organisasi, Sifat Individualisme Karyawan, Kolaborasi, Dinamika Tim*

PENDAHULUAN

Di era kolaborasi yang semakin mendominasi dunia kerja saat ini, pengembangan sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu fokus utama perusahaan untuk meningkatkan inovasi, produktivitas, dan efisiensi operasional. Kolaborasi antar karyawan, sebagaimana didefinisikan oleh Munt sebagai proses bekerja bersama untuk mencapai tujuan bersama dengan menghasilkan output yang berkualitas dan berkelanjutan, telah menjadi elemen kunci keberhasilan organisasi. Morsink dkk., melalui Barata (2021) menambahkan bahwa kolaborasi mencakup upaya kolektif dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program yang telah disepakati bersama. Dalam konteks ini, perusahaan diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung interaksi dan komunikasi antar tim sehingga semua anggota dapat berkontribusi secara optimal.

Meski demikian, tidak semua perusahaan berhasil membangun budaya kerja yang inklusif dan terbuka. Tantangan sering kali muncul dari sifat individualisme yang tertanam dalam budaya kerja perusahaan. Sifat individualisme ini mengacu pada kecenderungan individu untuk lebih memprioritaskan pencapaian pribadi dibandingkan tujuan kolektif. Fenomena ini dapat menghambat sinergi, komunikasi, dan kolaborasi antar karyawan. Faktor-faktor seperti nilai-nilai budaya perusahaan, gaya kepemimpinan, dan karakteristik individu turut memengaruhi tingkat individualisme karyawan.

Penelitian Henri C, Santos menunjukkan bahwa individualisme sedang meningkat secara global, termasuk di Indonesia, dengan peningkatan sebesar 12% sejak tahun 1960. Urbanisasi, perubahan struktur keluarga, dan perkembangan sosial ekonomi menjadi pendorong utama tren ini (Henri C. Santos, 2017). Meskipun Indonesia secara tradisional dikenal dengan nilai-nilai kolektivisme, modernisasi telah menggeser sebagian aspek budaya menuju fokus yang lebih besar pada otonomi individu. Di lingkungan kerja, tingkat individualisme yang tinggi dapat memberikan dampak positif pada kemandirian dan efisiensi kerja, tetapi di sisi lain dapat melemahkan kolaborasi tim yang dibutuhkan untuk meningkatkan inovasi.

Dalam studi pra-riset yang dilakukan di PT X, ditemukan bahwa tingkat individualisme karyawan cukup tinggi. Sebanyak 60% responden lebih suka mengambil inisiatif sendiri dalam pekerjaan mereka, dan 60% merasa lebih produktif ketika bekerja secara individu. Interaksi tatap muka antar karyawan di dalam satu divisi pun sangat terbatas, dengan mayoritas komunikasi dilakukan melalui media digital seperti email dan platform konferensi video. Selain itu, 85% responden merasa bahwa individualisme memengaruhi hubungan mereka dengan rekan kerja, yang menunjukkan adanya tantangan dalam membangun sinergi tim.

Penelitian terdahulu, seperti yang dilakukan oleh Gligorijevic et al. (2019) dan Reza & Liauw (2021), telah mengeksplorasi dampak individualisme terhadap dinamika kerja dan kinerja karyawan. Namun, penelitian ini memiliki kebaruan dalam mengidentifikasi hubungan individualisme dengan dinamika tim berdasarkan hasil pra-riset di PT X. Dengan menggunakan metode analisis deskriptif, penelitian ini bertujuan untuk memahami lebih dalam bagaimana individualisme memengaruhi interaksi, kolaborasi, dan kinerja karyawan di perusahaan.

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh gambaran yang lebih jelas tentang dampak individualisme pada dinamika kerja tim serta memberikan rekomendasi kepada manajemen perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung baik karyawan yang mandiri maupun tim yang kolaboratif.

KAJIAN TEORI

Sumber Daya Manusia

Menurut Rivai dalam Zainal (2018), sumber daya manusia (SDM) adalah individu yang memiliki kesiapan, kemauan, dan kemampuan untuk berkontribusi pada tujuan organisasi. SDM berfungsi sebagai elemen input yang diolah bersama elemen lain untuk mencapai tujuan perusahaan (Ummah, 2019). Individu dipengaruhi oleh latar belakang dan kondisi yang membentuk cara mereka berkontribusi di tempat kerja, dengan kepuasan dan tujuan pribadi sebagai motivasi utama untuk meningkatkan kinerja.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses pengelolaan dan pemanfaatan SDM secara optimal di lingkungan kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu. Follett (2017) menyatakan bahwa MSDM adalah seni mengatur orang untuk mencapai tujuan organisasi tanpa melaksanakan tugas secara langsung. MSDM juga berfungsi memaksimalkan efektivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya (Rezeki, Fitri; Yusup & Dkk, 2021)

Manajemen SDM tidak muncul tiba-tiba, melainkan telah diterapkan dalam berbagai sektor seperti pemerintahan dan ekonomi, dengan unit khusus yang mengelola SDM. Secara keseluruhan, SDM adalah kunci keberhasilan perusahaan, dengan peran penting dalam membentuk budaya dan nilai-nilai organisasi. Manajemen SDM yang baik berkontribusi pada efisiensi dan daya saing perusahaan.

Perilaku Organisasi

Dalam era globalisasi, organisasi perlu meningkatkan kinerjanya agar dapat bersaing, yang memerlukan kemampuan untuk beradaptasi dan berubah. Individu berperan penting dalam perubahan ini, karena mereka adalah faktor utama dalam kemajuan organisasi. Tanpa individu, organisasi tidak dapat terwujud (Darim, 2020). Organisasi juga memberikan lingkungan yang mempengaruhi kehidupan individu, di mana individu dapat memenuhi kebutuhan hidup melalui imbalan materi dan non-materi.

Perilaku organisasi mempelajari faktor-faktor yang menentukan perilaku manusia dalam organisasi, mencakup individu, kelompok, dan struktur organisasi. Tujuannya adalah untuk memahami tindakan dalam organisasi, menjelaskan pengaruh struktur dan pengaturan pekerjaan terhadap perilaku, serta merumuskan solusi atas masalah yang muncul. Perilaku organisasi juga berfokus pada bagaimana individu dan kelompok berinteraksi dalam suatu organisasi dan bagaimana hal tersebut memengaruhi efektivitas organisasi (Fitri & Saifullah, 2021).

Beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku organisasi antara lain: 1) kepuasan kerja, 2) kealpaan, 3) turnover, dan 4) produktivitas. Semua aspek ini berkaitan dengan bagaimana individu berperilaku dalam organisasi dan dampaknya terhadap kinerja dan efisiensi organisasi (Rusady et al., 2024). Secara keseluruhan, studi perilaku organisasi

bertujuan untuk meningkatkan efektivitas organisasi dengan memahami dan mengelola perilaku individu dan kelompok dalam konteks organisasi.

Sifat Individualisme Karyawan

Era postmodern sering dikaitkan dengan meningkatnya individualisme, yang memprioritaskan kepentingan pribadi. Dalam konteks ini, tantangan utama bagi organisasi adalah bagaimana mengatasi dominasi individualisme dan mendorong kesadaran akan kepentingan bersama serta partisipasi aktif dalam tujuan kolektif (Ambarwati & Assidiq, 2023). Individualisme dipandang sebagai ideologi dominan dalam masyarakat kapitalis yang cenderung bertentangan dengan model eksistensi kolektif dan tradisional. Namun, meskipun manusia secara alami memiliki keinginan untuk bersosialisasi dan bekerja sama, organisasi tetap menjadi tempat yang penting untuk memfasilitasi kolaborasi dalam mencapai tujuan bersama. Sumber daya manusia (SDM) memegang peran kunci dalam organisasi; tanpa peran aktif individu, meskipun organisasi memiliki fasilitas dan infrastruktur yang baik, operasionalnya tidak akan berjalan dengan baik.

Menurut Rahimah Hamdan (2023), individualisme menggabungkan aspek moral, politik, dan sosial yang menekankan kemampuan individu untuk mencapai tujuan pribadi secara mandiri. Dalam konteks karyawan, sifat individualisme ini tercermin dalam perilaku yang lebih mementingkan pencapaian tujuan pribadi dan kemandirian dalam pengambilan keputusan, yang kadang kala mengutamakan kepentingan pribadi daripada kepentingan kelompok atau organisasi. Baumeister (2015) menambahkan bahwa individualisme cenderung menempatkan kebutuhan pribadi di atas kepentingan kelompok dan lebih fokus pada prestasi pribadi (Bahasa et al., 2024).

Demeulenaere (2015) menjelaskan metodologi individualisme melalui dua pandangan utama. Pertama, individu sangat diperlukan oleh entitas sosial (seperti negara atau organisasi) untuk menjalankan fungsinya, karena tanpa individu, entitas tersebut tidak dapat beroperasi. Kedua, entitas sosial dapat mempengaruhi perilaku individu melalui norma, budaya, dan aturan yang ada, meskipun tetap ada ketergantungan pada tindakan individu untuk keberhasilan organisasi. Dalam kaitannya dengan karyawan, ini menunjukkan bahwa meskipun organisasi memiliki kebijakan dan struktur tertentu, keberhasilan atau pergerakannya tetap bergantung pada kontribusi individu di dalamnya (Kadir, 2023).

Di Indonesia, karyawan yang memiliki sifat individualisme mungkin menghadapi kesulitan untuk beradaptasi dengan budaya kerja yang lebih menekankan nilai-nilai kolektivisme, seperti kebersamaan dan kerja tim. Namun, sifat individualisme juga dapat membawa manfaat seperti inovasi, kreativitas, dan inisiatif pribadi yang tinggi, yang apabila dikelola dengan baik dapat memberikan kontribusi positif bagi organisasi.

Secara keseluruhan, individualisme adalah konsep yang menekankan kemandirian dan pencapaian tujuan pribadi, yang tetap mempertimbangkan peran

individu dalam struktur sosial. Dalam konteks karyawan, sifat ini tercermin dalam kemampuan untuk mengambil keputusan secara mandiri dan fokus pada tujuan pribadi, meskipun terkadang bertentangan dengan nilai-nilai kolektif. Metodologi individualisme menegaskan bahwa organisasi tidak dapat berfungsi optimal tanpa keterlibatan individu, yang menunjukkan pentingnya peran manusia dalam kesuksesan organisasi. Walaupun budaya kerja di Indonesia lebih kolektif, individu dengan sifat individualis tetap dapat memberikan kontribusi yang signifikan apabila pendekatan yang tepat diterapkan.

Dimensi Individualisme Geert Hofstede

Hofstede (1980) mengembangkan model budaya yang terdiri dari lima dimensi utama yang mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi. Dimensi-dimensi ini sangat berguna dalam memahami budaya kerja di berbagai negara, termasuk Indonesia.

(1) Power Distance (Jarak Kekuasaan): Di Indonesia, terdapat tingkat jarak kekuasaan yang cukup tinggi, di mana hierarki dan pemisahan kekuasaan antara atasan dan bawahan sering dianggap wajar. Pegawai dengan jabatan rendah cenderung mengikuti keputusan atasan tanpa banyak pertanyaan, menciptakan struktur organisasi yang lebih hierarkis, (2) Individualism versus Collectivism: Indonesia cenderung memiliki budaya kolektivisme yang lebih dominan, di mana kepentingan kelompok lebih diprioritaskan dibandingkan dengan kepentingan individu. Meskipun demikian, terdapat sektor-sektor tertentu, seperti industri teknologi, yang mulai mengapresiasi nilai individualisme dalam pencapaian pribadi dan inovasi, (3) Masculinity versus Femininity: Di Indonesia, keseimbangan antara nilai maskulin (kompetisi, pencapaian) dan feminin (kerjasama, kesejahteraan sosial) terwujud dalam budaya kerja yang menghargai pencapaian dan kerja keras, namun tetap menjaga hubungan yang harmonis antar rekan kerja, (4) Uncertainty Avoidance (Penghindaran Ketidakpastian): Organisasi di Indonesia cenderung memiliki tingkat penghindaran ketidakpastian yang tinggi, dengan kebijakan dan prosedur yang ketat untuk mengurangi risiko dan memastikan kepastian dalam proses kerja, (5) Long Term Orientation versus Short Term Orientation: Budaya jangka panjang lebih terlihat pada pegawai instansi pemerintah yang fokus pada stabilitas dan perencanaan jangka panjang, sementara sektor swasta lebih mengutamakan pencapaian yang lebih cepat dan hasil jangka pendek (Molle et al., 2024).

Indikator Individualisme

Individualisme dalam lingkungan kerja sering kali menghambat efektivitas tim dan kohesi organisasi. Karyawan dengan sifat individualistis cenderung lebih mengutamakan kepentingan pribadi daripada kepentingan kelompok, yang dapat merusak semangat kolaborasi. Berdasarkan dimensi budaya Geert Hofstede (Molle et al., 2024), terdapat beberapa indikator negatif dari individualisme yang mengganggu dinamika tim:

1. Pengambilan Keputusan Berdasarkan Kepentingan Pribadi: Karyawan yang lebih mementingkan kepentingan pribadi dalam pengambilan keputusan sering kali

- bertindak tanpa mempertimbangkan dampaknya terhadap tim. Hal ini dapat menciptakan ketegangan dan konflik, serta menurunkan semangat kerja sama.
2. **Prioritas Kepentingan Pribadi di Atas Kepentingan Kelompok:** Karyawan yang fokus pada tujuan pribadi sering kali mengabaikan kepentingan kelompok. Dalam lingkungan ini, kolaborasi menjadi terhambat, dan produktivitas tim menurun, yang akhirnya memengaruhi efektivitas organisasi secara keseluruhan.
 3. **Fokus pada Pencapaian Pribadi:** Orientasi yang kuat terhadap pencapaian pribadi dapat menciptakan kompetisi yang tidak sehat di antara rekan kerja. Karyawan yang lebih mengutamakan keberhasilan individu daripada kontribusi kolektif dapat mengurangi semangat kebersamaan dan kohesi tim.
 4. **Ekspresi Diri dan Keinginan untuk Diakui:** Karyawan yang terlalu fokus pada pengakuan diri dan menonjolkan identitas pribadi mereka sering kali mendominasi interaksi sosial, mengabaikan kontribusi orang lain. Hal ini dapat merusak harmoni tim dan membuat kesejahteraan kelompok terabaikan.
 5. **Fokus pada Tujuan Pribadi Jangka Panjang:** Karyawan yang lebih mengutamakan tujuan pribadi sering kali memiliki rencana karier yang tidak sejalan dengan visi jangka panjang organisasi. Ini dapat mengurangi loyalitas dan keterikatan mereka terhadap perusahaan, yang pada akhirnya mempengaruhi kontribusi mereka terhadap tujuan organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus untuk menggali secara mendalam sifat individualisme karyawan di PT X. Pendekatan kualitatif dipilih karena mampu memahami fenomena sosial yang kompleks dan tidak dapat diukur secara numerik. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki dan mengidentifikasi karakteristik unik dari suatu pengaruh sosial yang memiliki sifat kompleks dan sering kali sulit untuk diukur dengan cara numerik atau statistik (Fiantika, 2022). Metode studi kasus memungkinkan peneliti untuk menginvestigasi secara komprehensif karakteristik individu atau kelompok dalam konteks tertentu. Penelitian ini menggunakan metode purposive sampling, yaitu teknik pemilihan sampel berdasarkan kriteria tertentu (Hadi et al., 2021). Informan terdiri dari 4 partisipan, yakni 1 (satu) leader, 1 (satu) team leader, dan 2 (dua) staf yang memiliki pengalaman kerja lebih dari satu tahun di PT X. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dokumentasi dan studi pustaka untuk mendapatkan informasi mendalam mengenai sifat individualisme karyawan.

Penelitian ini memastikan keabsahan data melalui uji kredibilitas dengan metode triangulasi teknik. Data dikumpulkan menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi untuk memverifikasi informasi dari berbagai sudut. Keabsahan data didukung oleh partisipasi empat informan yang relevan, sehingga hasil penelitian dianggap valid dan dapat dipercaya.

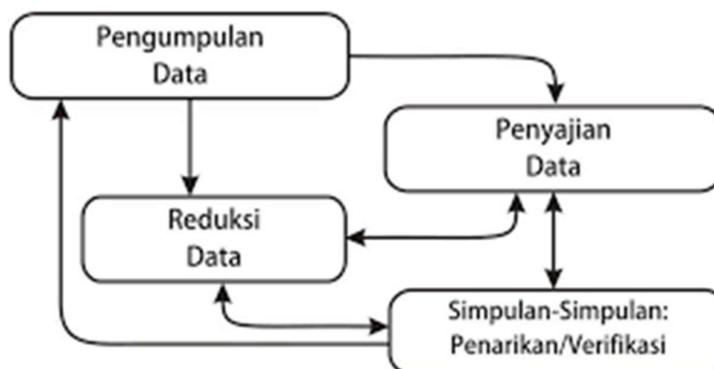


Gambar 1 Skema Triangulasi Teknik Pengumpulan Data

Sumber: (Alfansyur & Mariyani, 2020)

Penelitian ini memastikan **transferabilitas** dengan deskripsi rinci konteks dan metode penelitian agar hasilnya dapat diterapkan pada situasi lain. **Dependabilitas** dijaga melalui prosedur sistematis dan konsisten dalam pengumpulan serta analisis data untuk memastikan hasil yang akurat dan dapat dipercaya (Saadah et al., 2022)

Teknik analisis data yang diterapkan adalah model analisis data interaktif yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman (1984), yang terdiri dari 4 tahap:



Gambar 2 Komponen Analisis Data Model Interaktif Miles & Huberman

Sumber: (Rezkie Salsabila, 2020)

Penelitian ini diawali dengan pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan studi pustaka. Data kemudian direduksi dengan merangkum dan menyoroti poin-poin utama untuk memudahkan analisis. Selanjutnya, data disajikan secara naratif, didukung tabel atau gambar jika diperlukan. Terakhir, kesimpulan ditarik berdasarkan pola dan temuan yang muncul selama penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa sifat individualisme yang kuat di PT X berdampak negatif pada budaya kerja tim. Menurut Hofstede (2011), individualisme mengutamakan

kemandirian dan privasi, sementara Triandis (2020) menyatakan bahwa individualisme menekankan tujuan pribadi di atas kelompok dan perilaku sosial lebih penting daripada norma. (Suryaningsih, 2020). Menurut Deci (2017), orientasi individualis pada karyawan dapat mendorong otonomi dan kompetensi, tetapi tanpa dukungan keterhubungan sosial, hal ini dapat menghambat kerja sama (Forner et al., 2020).

Pada PT X banyak karyawan yang lebih fokus pada pencapaian pribadi, yang mengurangi kolaborasi dan komunikasi efektif antar anggota tim. Hal ini menyebabkan penurunan efisiensi kerja, karena anggota tim cenderung lebih memilih bekerja sendiri tanpa melibatkan rekan-rekan lainnya. Persaingan yang muncul di antara individu juga mengganggu keharmonisan tim, memperburuk komunikasi, dan mempersulit pengambilan keputusan yang mengutamakan kepentingan kelompok. Meskipun perusahaan mengakui bahwa pencapaian individu penting, mereka menyadari bahwa berfokus terlalu banyak pada pencapaian pribadi dapat menurunkan kolaborasi, kepercayaan, dan komunikasi antar kelompok.

Untuk mengatasi masalah ini, perusahaan berupaya menciptakan lingkungan yang lebih mendukung kolaborasi melalui berbagai inisiatif. Salah satunya adalah dengan mengadakan pelatihan yang menekankan pentingnya kerja sama dan komitmen terhadap tujuan bersama. Selain itu, perusahaan telah merancang sistem evaluasi yang menilai kontribusi terhadap tim, bukan hanya pencapaian individu. Meskipun demikian, dampak individualisme masih terlihat, karena banyak karyawan yang lebih memilih bekerja secara terpisah, yang menghambat kecepatan penyelesaian tugas dan sering menimbulkan perdebatan antar anggota tim terkait pandangan pribadi. Seperti yang dikemukakan Dorfman (2022) menyatakan bahwa dalam budaya individualisme, perusahaan perlu menciptakan budaya inklusif dan kolaboratif untuk mendukung tujuan bersama (Adamovic, 2022).

Beberapa karyawan juga merekomendasikan untuk mengadakan lebih banyak diskusi tatap muka dan kolaborasi intensif antar tim, guna memperkuat rasa kebersamaan dan mengurangi ketergantungan pada komunikasi digital. Selain itu, perusahaan dapat memperkenalkan proyek atau tugas yang memerlukan kerjasama tim secara menyeluruh, serta latihan pembentukan tim di luar jam kerja untuk meningkatkan kepercayaan dan mempererat hubungan antar rekan kerja. Meskipun PT X telah mengambil langkah-langkah untuk mengurangi dampak negatif dari sifat individualisme, tantangan dalam membangun budaya kerja yang lebih inklusif dan kolaboratif tetap ada. Dengan terus menciptakan lingkungan yang mendukung kerja sama tim dan mengurangi fokus berlebihan pada pencapaian individu, PT X dapat meningkatkan efektivitas tim dan mencapai tujuan bersama secara lebih efektif.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa sifat individualisme di PT X tercermin dari fokus karyawan yang lebih pada pencapaian pribadi dibandingkan kontribusi terhadap tim. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang terbagi, di mana banyak karyawan lebih memilih bekerja sendiri, mengurangi efektivitas tim dan menghambat kolaborasi. Kurangnya komunikasi yang terbuka dan kepercayaan antar anggota tim juga menjadi dampak negatif dari sifat individualisme tersebut. Menyadari hal ini, PT X berupaya menciptakan budaya kerja yang lebih kolaboratif dengan berbagai langkah, seperti memberikan pelatihan komunikasi yang efektif, merancang kegiatan team building, serta mendorong kolaborasi antar divisi. Perusahaan juga mulai mengadakan diskusi mingguan untuk meningkatkan interaksi dan memperkuat hubungan antar

karyawan, dengan tujuan menciptakan lingkungan yang lebih mendukung kolaborasi dan saling pengertian.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamovic, M. (2022). How does employee cultural background influence the effects of telework on job stress? The roles of power distance, individualism, and beliefs about telework. *International Journal of Information Management*, 62, 102437.
- Alfansyur, A., & Mariyani. (2020). Seni Mengelola Data : Penerapan Triangulasi Teknik , Sumber Dan Waktu pada Penelitian Pendidikan Sosial. *Historis*, 5(2), 146–150.
- Ambarwati, D., & Assidiq, D. U. (2023). Reaktualisasi Negara Gotong Royong, Peluang Serta Tantangannya Di Era Post Modern. *International Seminar On Islamic Education & Peace*, 3, 250–258.
- Bahasa, F., Jan, S., & Muhammad, N. (2024). *Berdasarkan Sorotan Literatur Bersistematik Pengenalan Individualisme adalah sesuatu yang janggal ketika zaman kesusasteraan Melayu tradisional . Hal ini kerana penulis pada zaman tersebut menulis di bawah naungan raja dan mereka menulis tanpa memperakui . 9(Pasak9)*, 17–18.
- Barata, F. A. (2021). Manajemen strategi FAB Enterprises dalam membangun kolaborasi bisnis. *JPPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 7(1), 96–105. <https://doi.org/10.29210/02021957>
- Darim, A. (2020). Manajemen Perilaku Organisasi Dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia Yang Kompeten. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 22–40. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v1i1.29>
- Fiantika, Et. al. (2022). Metodologi Penelitian Kualitatif. In Metodologi Penelitian Kualitatif. In *Rake Sarasin* (Issue Maret). <https://scholar.google.com/citations?user=O-B3eJYAAAAAJ&hl=en>
- Fitri, S. R. N., & Saifullah, S. (2021). Pengaruh Perilaku Organisasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Sidenreng Rappang. *JIA: Jurnal Ilmiah Administrasi*, 9(1), 49–53. <https://doi.org/10.55678/jia.v9i1.389>
- Forner, V. W., Jones, M., Berry, Y., & Eidenfalk, J. (2020). Motivating workers: how leaders apply self-determination theory in organizations. *Organization Management Journal*, 18(2), 76–94. <https://doi.org/10.1108/OMJ-03-2020-0891>
- Gligorijevic, N., Robajac, D., & Nedic, O. (2019). Individualisme, Kemauan Mengambil Resiko, Kreatifitas Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kabupaten Merauke. *Биохимия*, 84(10), 1511–1518. <https://doi.org/10.1134/s0320972519100129>
- Hadi, Abd., Asrori, & Rusman. (2021). Penelitian Kualitatif Studi Fenomenologi, Case Study, Grounded Theory, Etnografi, Biografi. In *Banyumas : CV. Pena Persada*.
- Kadir, R. D. (2023). Individualisme Metodologis dalam Ilmu Ekonomi : Konsep dan Kritik. *Tamaddun Journal of Islamic Studies*, 2(1), 66–80.

- Mitha Virgina Rusady, Achmad Fauzi, Athiyah, A., Gafur, A., & Hidayat, W. (2024). Pengaruh Corporate Branding, Perilaku Organisasi, Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai Terhadap Komitmen Organisasi di Lingkungan Kepolisian Daerah Nusa Tenggara Barat (Studi Kasus pada Anggota Polri di lingkungan Polda NTB). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 5(3), 348–360. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i3.1950>
- Molle, S. S., Man, S., Sonbay, Y. Y., Perseveranda, M. E., & Adrianus, J. S. (2024). Pengaruh Dimensi Budaya Nasional Hofstede terhadap Kinerja Pegawai dalam Pengelolaan Keuangan di Pemerintah Kota Kupang. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 24(2), 1683–1691. <https://doi.org/10.33087/jjubj.v24i2.4963>
- Reza, H., & Liauw, F. (2021). Hunian Vertikal Monodualisme (Individualisme-Kolektivisme). *Jurnal Sains, Teknologi, Urban, Perancangan, Arsitektur (Stupa)*, 3(1), 1111. <https://doi.org/10.24912/stupa.v3i1.10890>
- Rezeki, Fitri; Yusup, M. H., & Dkk. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Bandung* (Vol. 1).
- Rezka Salsabila. (2020). *Langkah-Langkah Menggunakan Teknik Analisis Data Kualitatif*. DQLab.Id. <https://dqlab.id/data-analisis-pahami-teknik-pengumpulan-data>
- Saadah, M., Prasetyo, Y. C., & Rahmayati, G. T. (2022). Strategi Dalam Menjaga Keabsahan Data Pada Penelitian Kualitatif. *Al-'Adad: Jurnal Tadris Matematika*, 1(2), 54–64. <https://doi.org/10.24260/add.v1i2.1113>
- Suryaningsih. (2020). Mewabahnya Sikap Individualisme Pada Masyarakat Perkotaan. *Pendidikan Sosiologi, Individualisme*, 1–9.
- Ummah, M. S. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1). http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_Sistem_Pembetungan_Terpusat_Strategi_Melestari