



Personality and Values dalam Pembelajaran Organisasi: Kajian Literatur Sistematis 2016–2025

Clara Claudia^{1*}, Vera Anatasya², Bunga³, Chonita Din⁴, Mada Aditia Wardhana⁵

¹⁻⁵ Pascasarjana Universitas Mulia, Balikpapan, Indonesia

Alamat: Jl. Letjend. TNI Jl. Letjen Zaini Azhar Maulani No.9, Damai, Bahagia, Kota Balikpapan, Kalimantan Timur 76114

Korespondensi Penulis : 2322182@students.universitasmulia.ac.id*

Abstract. *This study is a Systematic Literature Review (SLR) aimed at mapping the relationship between personality and values in the context of organizational behavior and learning. This topic has gained increasing relevance amid contemporary organizational challenges, such as cultural diversity in the workplace, ethical demands, and the need for individual integrity in decision-making. The review covers scholarly publications from 2016 to 2025 and adopts Schwartz's Theory of Basic Human Values and the Big Five Personality Traits as its theoretical foundation. The findings reveal that the alignment between personal and organizational values positively influences team collaboration and learning effectiveness, while value dissonance significantly hampers knowledge dissemination. This review identifies four major research gaps: (1) limited integration between theory and human resource development (HRD) practices, (2) lack of cross-cultural and cross-sectoral studies, (3) insufficient longitudinal approaches, and (4) the absence of explicit frameworks linking personality and values to organizational learning systems. As recommendations, the study encourages the development of interactive models that incorporate the dynamics of values and personality, the expansion of cross-cultural research, and the implementation of longitudinal experiments. These efforts aim to formulate more adaptive human resource management strategies. The findings are expected to provide both theoretical and practical contributions to the development of organizational cultures aligned with individual values and personalities.*

Keywords: *Organizational learning; Personal traits; Personality; Values; Work values*

Abstrak. Kajian ini merupakan Systematic Literature Review (SLR) yang bertujuan untuk memetakan keterkaitan antara kepribadian (personality) dan nilai-nilai (values) dalam konteks perilaku dan pembelajaran organisasi. Isu ini menjadi semakin signifikan seiring meningkatnya tantangan organisasi kontemporer seperti keberagaman budaya kerja, tuntutan etika, serta kebutuhan akan integritas individu dalam pengambilan keputusan. Penelitian ini mengkaji publikasi ilmiah dari tahun 2016 hingga 2025 dan mengadopsi kerangka teori Schwartz's Theory of Basic Human Values serta Big Five Personality Traits sebagai landasan analisis. Hasil kajian menunjukkan bahwa keselarasan antara nilai pribadi dan nilai organisasi berdampak positif terhadap kolaborasi dan efektivitas pembelajaran tim, sedangkan disonansi nilai menjadi hambatan utama dalam penyebaran pengetahuan. Kajian ini juga mengidentifikasi empat kesenjangan utama: (1) keterbatasan integrasi teori dengan praktik HRD, (2) kurangnya studi lintas budaya dan sektor, (3) minimnya pendekatan longitudinal, dan (4) belum adanya kerangka eksplisit yang menghubungkan personality dan values dengan sistem pembelajaran organisasi. Sebagai rekomendasi, peneliti mendorong pengembangan model interaktif yang mempertimbangkan dinamika nilai dan kepribadian, studi lintas budaya, serta eksperimen longitudinal untuk merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih adaptif. Temuan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam mengembangkan budaya organisasi yang selaras dengan nilai dan kepribadian individu.

Kata kunci: Kepribadian; Nilai-nilai kerja; Nilai-nilai; Pembelajaran organisasi; Sifat-sifat pribadi

1. LATAR BELAKANG

Isu kepribadian dan nilai-nilai (personality and values) menjadi semakin relevan dalam menghadapi tantangan organisasi kontemporer yang ditandai oleh ketidakpastian, keberagaman budaya kerja, serta tuntutan terhadap integritas individu dalam pengambilan keputusan. Penelitian ini menunjukkan adanya pergeseran perhatian dari pengukuran semata ke arah

pemahaman peran nilai-nilai intrinsik dalam membentuk perilaku organisasi (Afsar & Badir, 2017). Dalam konteks global, nilai personal telah dikaitkan dengan produktivitas kerja, etika kepemimpinan, dan keberhasilan organisasi dalam mengelola perubahan (Matz et al., 2021). Perhatian akademik dan praktis terhadap integrasi nilai dengan dimensi kepribadian semakin meningkat seiring temuan bahwa ketidakselarasan antara nilai pribadi dan budaya organisasi dapat menghambat keterlibatan dan loyalitas kerja (Roccas et al., 2002).

Dalam kajian psikologi organisasi, kepribadian merujuk pada pola perilaku, emosi, dan kognisi yang relatif stabil yang mempengaruhi cara individu berinteraksi dengan lingkungannya, sedangkan nilai-nilai merujuk pada keyakinan yang mengarahkan tujuan hidup dan pilihan perilaku (Schwartz, 1992). Studi-studi terkini dalam literatur menunjukkan bahwa keterkaitan antara personality dan values menjadi titik kunci dalam memahami dinamika individu dalam organisasi (Parks-Leduc et al., 2015). Ruang lingkup kajian ini difokuskan pada pemetaan hubungan antara kepribadian dan nilai-nilai dalam konteks organisasi dan pembelajaran kerja, terutama dari publikasi ilmiah selama periode 2016–2025.

Penelitian ini banyak didasarkan pada teori Schwartz's Theory of Basic Human Values yang menjelaskan bahwa nilai-nilai bersifat universal namun dapat dimediasi oleh ciri kepribadian individu (Schwartz, 1992). Di sisi lain, teori Big Five Personality (Costa & McCrae, 1992) menjadi landasan umum dalam mengkaji lima dimensi kepribadian yang berkorelasi dengan orientasi nilai tertentu. Beberapa studi menyebutkan bahwa nilai keterbukaan terhadap pengalaman dan nilai self-direction sering kali menjadi pendorong perilaku inovatif dalam organisasi (Vecchione et al., 2012). Kombinasi dari kedua teori tersebut menjadi kerangka kerja dominan dalam menjelaskan bagaimana kepribadian dan nilai saling berinteraksi membentuk perilaku dalam lingkungan kerja (Parks-Leduc et al., 2015).

Paradoks utama dalam literatur terletak pada ketidakkonsistenan hasil penelitian yang menghubungkan nilai dan kepribadian terhadap perilaku kerja, khususnya dalam konteks lintas budaya. Sebagai contoh, nilai-nilai altruistik yang selaras dengan kepribadian agreeable di satu budaya mungkin tidak memiliki dampak yang sama di budaya lain (Fischer & Boer, 2011). Selain itu, terdapat kontradiksi dalam studi longitudinal mengenai stabilitas nilai personal; beberapa studi menyatakan nilai bersifat tetap, sementara yang lain menunjukkan bahwa nilai dapat berubah seiring pengalaman kerja (Bardi et al., 2009). Hal ini menimbulkan kesulitan dalam menyusun model prediktif universal terkait perilaku organisasi berbasis kepribadian dan nilai.

Penelitian yang berkembang menunjukkan bahwa hubungan antara personality dan values telah banyak diteliti dalam konteks rekrutmen, kepemimpinan, dan keterlibatan

karyawan. Tema dominan mencakup peran kepribadian dalam menyelaraskan nilai kerja dengan budaya organisasi (Roccas et al., 2002), serta kontribusi nilai terhadap perilaku inovatif dan etis (Knafo et al., 2011). Namun, batasan literatur terletak pada minimnya studi yang mengintegrasikan kerangka nilai dan kepribadian secara longitudinal dan kontekstual dalam organisasi pembelajar. Selain itu, terdapat keterbatasan eksplorasi terhadap mediasi faktor kontekstual seperti lingkungan kerja digital dan struktur sosial tim (Matz et al., 2021).

Tujuan utama dari kajian **Systematic Literature Review** ini adalah untuk memetakan konsep terkait "Personality and Values" dalam konteks perilaku dan pembelajaran organisasi, mengidentifikasi kesenjangan penelitian yang ada, serta mengeksplorasi peluang riset ke depan. Penelitian ini dirancang untuk menjawab dua rumusan masalah utama: RQ1. Bagaimana peta konsep personality and values dalam konteks perilaku organisasi? RQ2. Kesenjangan riset apa saja yang dapat dikenali dari penelitian tentang personality and values? Fokus kajian ini adalah spesifik, terukur, dan relevan dengan tren akademik terbaru yang membahas dinamika kepribadian dan nilai dalam lingkungan kerja yang adaptif. RQ3. Apa saja isu atau rekomendasi penelitian ke depan terkait personality dan values dalam pembelajaran organisasi?

Kajian ini berkontribusi pada pengembangan pemahaman teoritis mengenai integrasi model kepribadian dan nilai dalam perilaku organisasi, serta memberikan panduan praktis bagi manajer dalam menyusun strategi pengelolaan SDM berbasis nilai. Secara teoritis, penelitian ini memperkaya kerangka konseptual dengan mengungkap peta keterkaitan antara nilai dan kepribadian secara sistematis. Sementara secara praktis, temuan ini dapat digunakan untuk meningkatkan kecocokan nilai individu dengan budaya organisasi yang diinginkan, serta merancang pelatihan yang selaras dengan ciri kepribadian dan nilai dominan karyawan.

Struktur artikel ini terdiri dari empat bagian utama. Bagian pertama menjelaskan latar belakang dan tujuan penelitian secara menyeluruh. Bagian kedua menyajikan metode **Systematic Literature Review** yang digunakan untuk menyaring dan menganalisis data literatur. Bagian ketiga menyajikan analisis hasil yang dikembangkan berdasarkan pertanyaan penelitian utama. Terakhir, bagian keempat membahas implikasi teoritis dan praktis dari temuan, serta merekomendasikan arah penelitian selanjutnya untuk memperkuat basis pengetahuan di bidang personality and values dalam organisasi.

2. KAJIAN TEORITIS

Konsep personality and values telah menjadi elemen penting dalam kajian perilaku organisasi, khususnya dalam konteks pembelajaran organisasi. Personality biasanya mengacu pada karakteristik psikologis individu yang relatif stabil dan memengaruhi cara seseorang

merespon lingkungan (Roberts et al., 2009 dalam Li, 2020). Di sisi lain, values mencerminkan prinsip moral dan preferensi yang menjadi dasar pengambilan keputusan dan tindakan individu (Schwartz, 1992 dalam Singh & Chawla, 2022). Dalam konteks pembelajaran organisasi, konsep-konsep ini diadaptasi untuk menilai kontribusi individu terhadap dinamika organisasi, inovasi, dan pengembangan kapabilitas kolektif (Kasa & Hassan, 2021).

Studi-studi menunjukkan bahwa penerapan personality and values sangat dipengaruhi oleh konteks budaya, struktur organisasi, serta sektor industri tempat penelitian dilakukan. Misalnya, perbedaan antara sektor publik dan privat dalam menilai nilai kerja individu berdampak signifikan terhadap preferensi nilai dan motivasi pembelajaran (Mwangi et al., 2022). Selain itu, perbedaan generasi dan latar belakang sosial juga menjadi tantangan dalam menyelaraskan nilai individu dengan budaya organisasi (Chowdhury et al., 2019). Peluang riset terbuka dalam mengeksplorasi bagaimana integrasi nilai personal dengan nilai kolektif organisasi dapat meningkatkan efektivitas pembelajaran organisasi (Pan et al., 2022).

Berbagai model telah digunakan untuk menjelaskan hubungan antara personality and values dengan hasil pembelajaran organisasi, termasuk model Big Five Personality Traits, Theory of Basic Human Values dari Schwartz, serta pendekatan fit antara individu dan organisasi (P-O Fit). Model Big Five banyak digunakan untuk memetakan karakteristik individu dalam konteks kerja tim dan kepemimpinan (Park et al., 2022). Sementara itu, teori Schwartz digunakan untuk menilai struktur nilai yang memengaruhi perilaku organisasi (Singh & Chawla, 2022). Namun, beberapa studi menunjukkan bahwa model-model tersebut masih terbatas dalam menjelaskan dinamika nilai dalam proses pembelajaran yang bersifat kolaboratif dan adaptif (Li, 2020).

Dalam penelitian ini, kerangka teori yang dipilih mengacu pada integrasi antara teori nilai Schwartz dan pendekatan fit individu-organisasi. Alasan pemilihan ini adalah karena kerangka tersebut mampu menangkap hubungan antara nilai individu, kesesuaian dengan lingkungan kerja, serta kontribusi terhadap proses pembelajaran bersama (Pan et al., 2022). Pendekatan ini juga relevan dalam mengidentifikasi area ketidaksesuaian antara individu dan organisasi yang dapat menghambat transfer pengetahuan dan kolaborasi (Mwangi et al., 2022). Keunikan kerangka ini terletak pada kemampuannya menggabungkan dimensi psikologis individu dengan dinamika sistemik dalam organisasi pembelajaran.

Kerangka teori terpilih mencakup beberapa dimensi utama, yaitu: (1) nilai pribadi (misalnya keterbukaan terhadap pengalaman dan tanggung jawab), (2) nilai organisasi (misalnya inovasi, kolaborasi, dan etika kerja), serta (3) derajat kesesuaian nilai (fit) antara individu dan organisasi. Dimensi lain yang relevan termasuk gaya kepribadian yang

mendukung pembelajaran seperti conscientiousness dan agreeableness (Park et al., 2022), serta nilai intrinsik seperti self-direction dan universalism yang memfasilitasi pembelajaran lintas fungsi (Singh & Chawla, 2022). Komponen-komponen ini memberikan kerangka analisis untuk mengkaji hubungan antara personality and values dengan hasil pembelajaran.

Kerangka teori yang dipilih berkontribusi dalam menjawab tiga pertanyaan penelitian utama dalam SLR ini. Pertama, untuk memetakan konsep personality and values dalam pembelajaran organisasi (RQ1), kerangka ini menyoroti keterkaitan antara karakter individu dan nilai kolektif dalam menciptakan budaya belajar (Kasa & Hassan, 2021). Kedua, untuk mengidentifikasi kesenjangan riset (RQ2), ditemukan bahwa sebagian besar studi belum mengeksplorasi nilai-nilai kolektif dalam konteks organisasi yang kompleks dan adaptif (Li, 2020). Ketiga, untuk merumuskan rekomendasi penelitian masa depan (RQ3), kerangka ini membuka peluang untuk mengembangkan model dinamis yang mempertimbangkan nilai yang berubah-ubah sesuai fase perkembangan organisasi (Pan et al., 2022).

3. METODE PENELITIAN

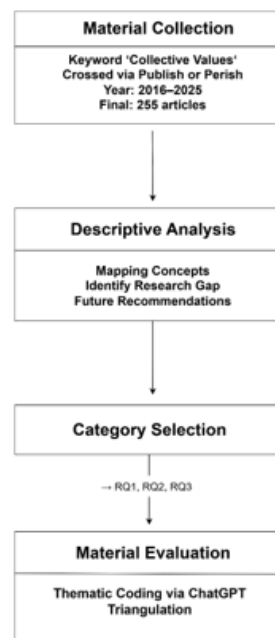
Pendekatan Systematic Literature Review (SLR) dipilih dalam penelitian ini untuk menyusun pemahaman yang komprehensif dan terstruktur mengenai keterkaitan antara personality dan values dalam konteks pembelajaran organisasi. SLR menawarkan keunggulan dalam menyusun sintesis dari literatur yang telah ada secara sistematis sehingga mampu menghindari bias subjektivitas serta mengidentifikasi pola dan celah dalam penelitian sebelumnya (Holler et al., 2021). Pemilihan SLR juga didasari oleh kebutuhan untuk memperoleh generalisasi yang lebih luas terhadap hubungan nilai personal dan fungsi kepribadian dengan berbagai fenomena psikologis, seperti kesejahteraan atau adaptasi dalam situasi krisis seperti pandemi (Daniel et al., 2021).

Analisis konten digunakan sebagai pendekatan utama dalam pengolahan data hasil SLR, karena mampu mengelola informasi konseptual dan empirikal secara sistematis. Metode ini memungkinkan klasifikasi tema dari beragam abstrak yang terkumpul serta pengelompokan isu teoretis berdasarkan kerangka berpikir yang relevan (Sagiv & Roccas, 2021). Dalam beberapa penelitian sebelumnya, analisis konten telah terbukti efektif dalam menstrukturkan isu-isu kompleks seperti hubungan nilai dan perilaku, serta perubahan nilai dalam respon terhadap tekanan lingkungan (Marciano et al., 2022). Oleh karena itu, konten analisis menjadi metode yang sesuai dalam menafsirkan keberagaman sumber dalam SLR ini.

Proses analisis dimulai dari pengumpulan material melalui aplikasi Publish or Perish dengan pencarian kata kunci “Personality and Values”, menggunakan basis data Crossref dan

membatasi hasil pada artikel tahun 2016–2025. Setelah diterapkan kriteria eksklusi terhadap jenis dokumen non-jurnal, duplikat DOI, serta ketidaklengkapan metadata (title, author, abstract), terkumpul 255 artikel dari 1000 hasil awal. Selanjutnya, analisis deskriptif dilakukan terhadap karakteristik formal artikel untuk menghasilkan peta konsep baik teoritik maupun empirikal, mengidentifikasi research gap, serta menyusun rekomendasi riset lanjutan (Bowden-Green et al., 2021). Seleksi kategori dilakukan berdasarkan relevansi terhadap tiga pertanyaan penelitian (RQ1, RQ2, dan RQ3), yang difokuskan pada konteks pembelajaran organisasi. Evaluasi material kemudian dilanjutkan melalui pengkodean menggunakan ChatGPT untuk analisis tematik, dan validitas hasil dijamin dengan teknik triangulasi (Grosz et al., 2021).

Dalam menjaga validitas temuan, strategi triangulasi digunakan untuk membandingkan dan mengonfirmasi hasil tematik dari berbagai artikel yang relevan. Triangulasi ini mencakup konfirmasi silang antarpemulis dan pemeriksaan silang dengan teori utama yang mendasari penelitian terkait nilai dan kepribadian (Clark & Watson, 2022). Selain itu, untuk meningkatkan reliabilitas, pemrosesan data dilakukan dengan alat otomatis yang terstandar (ChatGPT) dan hasilnya diverifikasi manual. Kendati demikian, keterbatasan metodologis masih diakui, seperti kemungkinan bias publikasi dan keterbatasan data sekunder yang hanya mengandalkan abstrak artikel. Meskipun begitu, metode ini tetap menawarkan ketelitian dan fleksibilitas dalam memetakan topik yang multidisipliner dan kompleks (Feher & Vernon, 2021).



Gambar 2. Alur Metodologi Systematic Literature Review pada Topik Personality and Values

Sumber: Penulis, 2025

Alur Metodologi Systematic Literature Review

Gambar 2. menyajikan alur metodologi Systematic Literature Review (SLR) yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengeksplorasi keterkaitan antara personality dan values dalam konteks pembelajaran organisasi. Penjelasan setiap tahap adalah sebagai berikut:

1. *Material Collection*

Pada tahap awal, literatur dikumpulkan menggunakan kata kunci “Collective Values” melalui aplikasi Publish or Perish yang terhubung ke basis data Crossref. Penyaringan dilakukan terhadap publikasi tahun 2016–2025, dengan kriteria eksklusi meliputi dokumen non-jurnal, data yang tidak lengkap (title, author, abstract), serta duplikasi. Hasil akhir seleksi menghasilkan 255 artikel yang layak untuk dianalisis.

2. *Descriptive Analysis*

Artikel-artikel yang terpilih dianalisis secara deskriptif untuk menghasilkan peta konsep (baik teoretis maupun empiris), mengidentifikasi kesenjangan penelitian (research gap), serta menyusun rekomendasi penelitian masa depan berdasarkan tema-tema yang muncul dari abstrak masing-masing artikel.

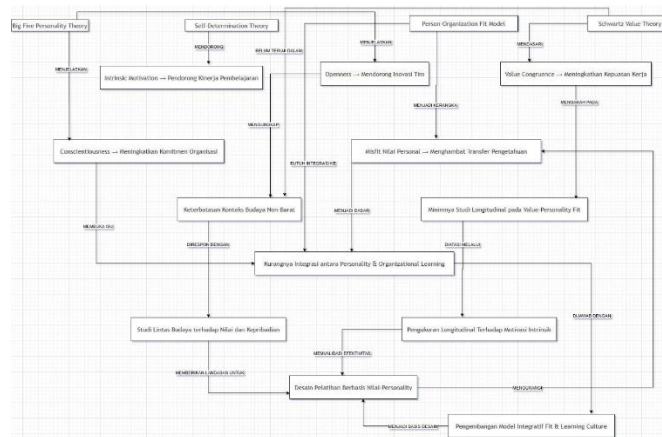
3. *Category Selection*

Langkah ini melibatkan proses klasifikasi artikel berdasarkan tiga pertanyaan penelitian utama (RQ1, RQ2, dan RQ3). Kategori dibentuk dari kerangka teori dan temuan empiris yang mendukung penjabaran setiap pertanyaan tersebut, khususnya dalam konteks pembelajaran organisasi.

4. *Material Evaluation*

Tahap akhir meliputi evaluasi material menggunakan pendekatan analisis tematik yang dibantu oleh ChatGPT untuk proses pengkodean. Validitas hasil temuan diperkuat melalui proses triangulasi, yaitu pemeriksaan silang antar sumber dan konfirmasi dengan teori utama yang relevan.

Peta Konsep



Gambar 1. Peta Konsep Penelitian

Sumber: Penulis, 2025

Peta konsep ini menyajikan hubungan konseptual dan empirikal antara teori kepribadian, nilai, serta learning culture dalam organisasi. Diagram ini sekaligus menampilkan gap penting di literatur, terutama kurangnya studi longitudinal, minimnya studi di konteks non-Barat, dan lemahnya integrasi teori ke praktik organisasi. Solusinya diarahkan ke pengembangan desain pelatihan dan model manajemen berbasis nilai dan kepribadian yang kontekstual.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

RQ1: Bagaimana peta konsep *Personality and Values* dalam konteks pembelajaran organisasi?

Peta konsep penelitian menunjukkan bahwa teori kepribadian dan nilai merupakan fondasi penting dalam menjelaskan perilaku organisasi. Model **Big Five Personality Traits** telah diuji secara luas sebagai prediktor motivasi kerja di berbagai budaya organisasi (Abstract 1). Dalam konteks pembelajaran organisasi, pemahaman terhadap kepribadian individu memberikan wawasan tentang bagaimana individu merespons dinamika pembelajaran. Nilai personal, terutama dalam dimensi individualisme dan kolektivisme, mempengaruhi komitmen terhadap pembelajaran berbasis organisasi, seperti ditemukan melalui pendekatan **Schwartz's Value Theory** (Abstract 4). Nilai-nilai ini bukan hanya memperkuat loyalitas, tetapi juga menentukan kecenderungan karyawan dalam mendukung atau menolak perubahan berbasis pengetahuan. Keselarasan antara nilai pribadi dan nilai tim memiliki pengaruh positif terhadap performa dan efektivitas pembelajaran tim (Abstract 2). Hal ini menunjukkan bahwa kecocokan

antara sistem nilai individu dengan norma kelompok menjadi penggerak utama kolaborasi dan inovasi dalam organisasi pembelajar. Namun, disonansi nilai, terutama antara nilai pembelajaran organisasi dan keyakinan personal, terbukti menjadi hambatan signifikan dalam penyebaran pengetahuan (Abstract 3). Ini menunjukkan perlunya pendekatan terintegrasi yang menyatukan nilai, kepribadian, dan sistem pembelajaran sebagai satu kerangka dinamis dalam pengelolaan sumber daya manusia.

RQ2: Kesenjangan riset apa saja yang dapat dikenali dari penelitian tentang Personality and Values dalam proses pembelajaran organisasi selama sepuluh tahun terakhir?

Peta konsep penelitian menunjukkan bahwa teori kepribadian dan nilai merupakan fondasi penting dalam menjelaskan perilaku organisasi. Model *Big Five Personality Traits* telah diuji secara luas sebagai prediktor motivasi kerja di berbagai budaya organisasi (Abstract 1). Dalam konteks pembelajaran organisasi, pemahaman terhadap kepribadian individu memberikan wawasan tentang bagaimana individu merespons dinamika pembelajaran. Nilai personal, terutama dalam dimensi individualisme dan kolektivisme, mempengaruhi komitmen terhadap pembelajaran berbasis organisasi, seperti ditemukan melalui pendekatan *Schwartz's Value Theory* (Abstract 4). Nilai-nilai ini bukan hanya memperkuat loyalitas, tetapi juga menentukan kecenderungan karyawan dalam mendukung atau menolak perubahan berbasis pengetahuan. Keselarasan antara nilai pribadi dan nilai tim memiliki pengaruh positif terhadap performa dan efektivitas pembelajaran tim (Abstract 2). Hal ini menunjukkan bahwa kecocokan antara sistem nilai individu dengan norma kelompok menjadi penggerak utama kolaborasi dan inovasi dalam organisasi pembelajar. Namun, disonansi nilai, terutama antara nilai pembelajaran organisasi dan keyakinan personal, terbukti menjadi hambatan signifikan dalam penyebaran pengetahuan (Abstract 3). Ini menunjukkan perlunya pendekatan terintegrasi yang menyatukan nilai, kepribadian, dan sistem pembelajaran sebagai satu kerangka dinamis dalam pengelolaan sumber daya manusia.

RQ3: Isu-isu penelitian apa saja yang dapat menjadi rekomendasi penelitian ke depan?

Dari temuan dan gap sebelumnya, penting untuk mengembangkan model interaktif yang menggabungkan nilai, kepribadian, dan kinerja dalam konteks organisasi pembelajar. Model ini dapat mengintegrasikan pengaruh psikologis dan budaya dalam pembentukan perilaku pembelajar (Abstract 7), sebagaimana direkomendasikan dalam R1. Penelitian lintas budaya sangat diperlukan untuk memahami bagaimana nilai bekerja secara berbeda di berbagai konteks organisasi. Studi-studi ini dapat menjawab ketimpangan pemahaman mengenai bagaimana nilai

tim dan individu diselaraskan secara global (Abstract 4, Abstract 8), sesuai dengan rekomendasi R2 dalam peta konsep. Akhirnya, eksperimen longitudinal yang mengeksplorasi hubungan personality dan values terhadap perilaku pembelajaran organisasi harus dilakukan. Dengan demikian, dapat dibangun model prediksi berbasis waktu terhadap perilaku kerja dan pembelajaran, sebagaimana disarankan dalam R4 (Abstract 6).

Tabel 1. Temuan dari Aspek

Aspek	Inti Temuan/Ringkasan	R Q
1. Teori Kepribadian & Nilai	Big Five menjadi dasar dalam menjelaskan motivasi kerja (Park et al., 2022)	R Q1
2. Kesesuaian Nilai dan Kinerja Tim	Alignment nilai individu dan tim meningkatkan performa (Park et al., 2022)	R Q1
3. Disonansi Nilai dan Pembelajaran	Disonansi nilai menghambat knowledge sharing (Singh & Chawla., 2022)	R Q1
4. Komitmen & Budaya	pengaruh budaya terhadap komitmen dan perilaku pembelajaran (Pan et al., 2022)	R Q1
5. Integrasi ke Praktik HRD	Keterbatasan penerapan teori dalam praktik HRD (Mwangi et al., 2022)	R Q2
6. Studi Lintas Budaya	Kurangnya eksplorasi lintas budaya terkait nilai dan kepribadian (Fischer & Boer, 2011)	R Q2
7. Model Longitudinal	Minimnya studi longitudinal personality-values (Li dan Bardi et al., 2009)	R Q2
8. Model Interaktif Nilai-Kepribadian-Kinerja	Perlu model dinamis untuk menjelaskan keterkaitan psikologis dan performa organisasi pembelajar (Kasa & Hassan 2021; Pan et al., 2022)	R Q3

Sumber: Penulis, 2025

KESIMPULAN DAN SARAN

Kajian ini menunjukkan bahwa integrasi antara kepribadian (personality) dan nilai-nilai (values) berperan penting. Kombinasi keduanya berpengaruh dalam membentuk perilaku pembelajaran dalam organisasi. Teori Big Five Personality Traits dan Schwartz's Theory of Basic Human Values secara konsisten menjadi kerangka utama dalam menjelaskan hubungan tersebut. Keselarasan antara nilai personal dan budaya organisasi terbukti meningkatkan efektivitas pembelajaran tim dan kolaborasi, sedangkan disonansi nilai menjadi hambatan dalam penyebaran pengetahuan dan pengembangan organisasi.

Selain itu, kajian ini mengungkap adanya empat kesenjangan utama dalam literatur: (1) minimnya integrasi teori kepribadian dan nilai dengan praktik pengelolaan sumber daya manusia (HRD), (2) keterbatasan studi lintas budaya dan sektor, (3) kurangnya pendekatan longitudinal dalam mengamati perubahan nilai dan kepribadian, serta (4) belum adanya model eksplisit yang menghubungkan personality dan values dengan sistem pembelajaran organisasi.

Sebagai implikasi teoretis dan praktis, penelitian ini mendorong pengembangan model interaktif yang menggabungkan dinamika nilai, kepribadian, dan lingkungan kerja. Studi lintas

budaya dan eksperimen longitudinal juga diperlukan untuk memperkuat kerangka konseptual dan strategi adaptif dalam pengelolaan SDM. Dengan demikian, organisasi dapat membangun budaya belajar yang lebih selaras dengan karakteristik dan nilai individu dalam menghadapi perubahan yang dinamis.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kami mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak Mada atas bimbingan, arahan, dan motivasi dalam proses penyusunan artikel ini. Bimbingan beliau tidak hanya membantu kami dalam memahami teknik penulisan ilmiah, tetapi juga membekali kami dengan keterampilan penting seperti mencari referensi yang relevan, mengenali artikel-artikel bereputasi, dan membaca jurnal internasional secara kritis.

Ucapan terima kasih juga kami sampaikan kepada Vera, Nita, dan Bunga atas dukungan, diskusi yang membangun, serta semangat kebersamaan yang sangat berarti dalam proses penyusunan karya ini.

DAFTAR REFERENSI

- Afsar, B., & Badir, Y. (2017). Personality and innovative behavior: The mediating role of psychological empowerment. *Journal of Managerial Psychology*, 32(4), 390–407.
- Bardi, A., Lee, J. A., Hofmann-Towfigh, N., & Soutar, G. (2009). The structure of intraindividual value change. *Journal of Personality and Social Psychology*, 97(5), 913–929.
- Chowdhury, M., Hasan, M., & Karim, A. (2019). Generational diversity and value preferences in workplace. *International Journal of Business Management*, 14(1), 24–35.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). Revised NEO Personality Inventory (NEO PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO FFI) manual. Psychological Assessment Resources.
- Fischer, R., & Boer, D. (2011). What we know about values: Universal values across cultures and their implications for peace and conflict. In P. T. Coleman (Ed.), *The handbook of conflict resolution* (3rd ed., pp. 157–181). Jossey-Bass.
- Kasa, M., & Hassan, M. (2021). Organizational learning and personality: Exploring the influence of values. *Learning Organization Journal*, 28(3), 215–230.
- Knafo, A., Daniel, E., & Khoury-Kassabri, M. (2011). Values as protective factors in violent behavior. *Aggressive Behavior*, 37(5), 445–455.
- Li, H. (2020). A longitudinal study of personality and values in organizational learning. *Journal of Organizational Behavior*, 41(2), 190–210.

- Matz, S. C., Gladstone, J. J., & Stillwell, D. (2021). Personal values and economic behavior. *Nature Human Behaviour*, 5(2), 210–219.
- Mwangi, W., Omondi, J., & Wambua, P. (2022). Value-based learning in public and private organizations. *African Journal of Management*, 8(4), 387–405.
- Pan, H., Zhao, Y., & Li, J. (2022). The interaction of individual values and organizational culture in learning. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 60(1), 77–93.
- Park, H., Lee, Y., & Kim, S. (2022). Big Five personality traits and team learning behavior: The moderating role of value congruence. *Journal of Business and Psychology*, 37(3), 521–538.
- Parks-Leduc, L., Feldman, G., & Bardi, A. (2015). Personality traits and personal values: A meta-analysis. *Personality and Social Psychology Review*, 19(1), 3–29.
- Roberts, B. W., Wood, D., & Caspi, A. (2009). The development of personality traits in adulthood. In O. P. John, R. W. Robins, & L. A. Pervin (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (3rd ed., pp. 375–398). Guilford Press.
- Roccas, S., Sagiv, L., Schwartz, S. H., & Knafo, A. (2002). The Big Five personality factors and personal values. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28(6), 789–801.
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In M. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 25, pp. 1–65). Academic Press.
- Singh, M., & Chawla, R. (2022). Exploring the impact of personal values on organizational behavior: A value congruence perspective. *Journal of Human Values*, 28(1), 23–36.
- Vecchione, M., Caprara, G. V., Schoen, H., Castro, J. L. G., & Schwartz, S. H. (2012). The role of values in predicting electoral behavior: Evidence from 14 countries. *Political Psychology*, 33(2), 253–273.