

Tinjauan Literatur Sistematis Tentang Perilaku Individu Dalam Organisasi

Arya Putra Pracrandra¹, Nesta Ridho Pangestu², Ulul Faizin³, Titik Inayati⁴

^{1,2,3,4}Manajemen, Universitas Wijaya Kusuma Surabaya

Corresponding Author: Arya Putra Pracrandra, e-mail: aryaaap18@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis secara sistematis tema, faktor, serta tren penelitian terkait perilaku individu dalam organisasi. Dengan menggunakan metode Systematic Literature Review (SLR) yang merujuk pada pedoman Kitchenham (2004), studi ini menelaah 20 artikel ilmiah dari berbagai sumber terindeks nasional dan internasional yang terbit dalam kurun waktu lima tahun terakhir. Proses seleksi dilakukan berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi tertentu, diikuti dengan penilaian kualitas, ekstraksi data, serta sintesis tematik. Hasil kajian menunjukkan bahwa topik penelitian yang paling dominan berkisar pada isu kinerja karyawan, motivasi dan kepuasan kerja, budaya organisasi, strategi adaptasi, serta pengembangan sumber daya manusia. Perilaku individu dalam organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain aspek psikologis (kepribadian, persepsi, sikap), gaya kepemimpinan, nilai-nilai budaya organisasi, sistem insentif, serta struktur dan mekanisme kerja organisasi. Studi-studi tersebut menegaskan bahwa pengelolaan perilaku individu yang efektif dapat meningkatkan loyalitas, produktivitas, dan efektivitas kerja baik secara individual maupun kolektif. Analisis tren penelitian menunjukkan adanya pergeseran fokus menuju isu-isu kontemporer, seperti dampak pandemi terhadap sistem kerja, pentingnya literasi digital, dan penggunaan pendekatan multidisipliner dalam memahami perilaku kerja. Selain itu, pendekatan metodologis juga semakin berkembang, dengan meningkatnya penggunaan mixed methods dan studi kasus naratif untuk memahami dinamika perilaku dalam konteks yang lebih mendalam. Kesimpulannya, pemahaman yang menyeluruh terhadap perilaku individu sangat penting dalam menciptakan organisasi yang adaptif, kolaboratif, dan berkelanjutan. Studi ini memberikan kontribusi penting bagi pengembangan teori dan praktik dalam manajemen sumber daya manusia serta desain organisasi modern.

Kata Kunci: Perilaku individu, organisasi, systematic literature review, kepemimpinan, budaya organisasi, kinerja karyawan, manajemen sumber daya manusia

PENDAHULUAN

Perilaku individu dalam organisasi merupakan fondasi penting dalam praktik manajemen sumber daya manusia (MSDM) dan pengembangan organisasi secara keseluruhan. Setiap individu yang tergabung dalam organisasi membawa latar belakang, sikap, nilai, serta kepribadian yang berbeda, yang secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi dinamika kerja dan pencapaian tujuan bersama. Dalam konteks ini, memahami perilaku individu bukan hanya aspek psikologis semata, tetapi juga menjadi elemen strategis dalam mengelola dan mengembangkan potensi sumber daya manusia. Perubahan zaman, kemajuan teknologi, dan semakin kompleksnya sistem kerja di era digital menuntut organisasi untuk memiliki pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana individu berperilaku dalam lingkungan kerja. Faktor-faktor seperti kepuasan kerja, motivasi, kepemimpinan, komunikasi, serta budaya organisasi menjadi penentu utama produktivitas dan kinerja. Ketika organisasi gagal memahami dan merespons

kebutuhan serta perilaku individu, hal ini dapat berdampak pada meningkatnya turnover, menurunnya loyalitas, serta terganggunya iklim kerja secara keseluruhan.

Ada banyak pendekatan dan strategi telah digunakan untuk memahami dan mengarahkan perilaku individu agar selaras dengan tujuan organisasi. Penelitian mengenai perilaku individu dalam organisasi telah berkembang pesat, mencakup berbagai dimensi seperti perilaku prososial, konflik antar individu, adaptasi terhadap perubahan, hingga pengambilan keputusan. Namun demikian, pertumbuhan literatur yang cepat ini seringkali tersebar dalam berbagai konteks dan pendekatan, sehingga sulit untuk memperoleh pemahaman yang utuh dan terstruktur. Systematic Literature Review (SLR) menjadi metode yang tepat untuk merangkum dan menyintesis berbagai temuan dari penelitian sebelumnya secara sistematis dan objektif. Melalui SLR, peneliti dapat mengidentifikasi tema-tema kunci, pola-pola teoretis, serta kesenjangan dalam penelitian yang telah ada. Selain itu, SLR memungkinkan penarikan kesimpulan yang lebih valid dan informatif karena didasarkan pada bukti dari berbagai sumber literatur yang terverifikasi.

Penelitian ini menyajikan SLR terhadap 20 artikel jurnal ilmiah yang membahas topik perilaku individu dalam organisasi dari berbagai perspektif. Artikel yang dikaji berasal dari latar belakang organisasi yang beragam seperti pendidikan, sektor bisnis, institusi pemerintahan, dan organisasi sosial. Dengan pendekatan ini, diharapkan dapat diperoleh gambaran menyeluruh mengenai perkembangan kajian perilaku individu, faktor-faktor yang memengaruhinya, serta implikasinya terhadap efektivitas organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi tren utama dalam kajian perilaku individu dalam organisasi, mengeksplorasi metodologi yang dominan digunakan, serta mengungkap potensi arah penelitian di masa depan. Hasil dari tinjauan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik dan praktis, baik bagi peneliti, dosen, maupun praktisi manajemen, dalam menyusun strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih adaptif, efektif, dan berkelanjutan.

LANDASAN TEORI

Perilaku individu dalam organisasi mencerminkan respons personal terhadap lingkungan kerja, struktur organisasi, kepemimpinan, serta hubungan sosial yang ada di dalam suatu organisasi. Menurut Maudinah et al. (2024), perilaku individu dipengaruhi oleh faktor internal seperti motivasi, kepribadian, dan sikap, serta faktor eksternal seperti lingkungan kerja dan kepemimpinan. Pemahaman terhadap kedua faktor tersebut penting untuk menciptakan strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif dan berorientasi pada pengembangan potensi karyawan secara optimal.

Penelitian oleh Rodiah et al. (2024) menunjukkan bahwa untuk memahami perilaku individu dalam organisasi secara tepat, perlu dilakukan analisis terhadap karakteristik bawaan seperti biografi, persepsi, dan sikap. Dalam konteks organisasi pendidikan, aspek psikologis dan lingkungan menjadi kunci penting dalam mengarahkan individu untuk memberikan kontribusi positif. Hal ini senada dengan temuan Krisna

(2024) yang menggarisbawahi bahwa perilaku individu sangat dipengaruhi oleh kondisi internal dan eksternal, serta dapat memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Perilaku individu juga erat kaitannya dengan budaya organisasi. Solli dan Anggiani (2024) mengungkapkan bahwa nilai-nilai inti dalam budaya organisasi seperti disiplin, loyalitas, dan integritas memainkan peran penting dalam membentuk perilaku individu di institusi formal seperti Kepolisian. Ketika nilai-nilai tersebut diinternalisasi, perilaku individu cenderung konsisten dan mendukung pencapaian visi organisasi. Namun, struktur birokratis dan hambatan dalam adaptasi digital juga dapat menghambat perilaku inovatif dan partisipatif.

Dalam sektor usaha, perilaku individu berperan dalam strategi adaptasi menghadapi tantangan pasar. Qotrunnada et al. (2025) mengilustrasikan bahwa empati dan responsivitas karyawan terhadap pelanggan dapat menjadi aset perilaku yang memperkuat keberhasilan organisasi. Pendekatan ini menunjukkan bahwa aspek perilaku individu tidak hanya berperan dalam hubungan internal organisasi, tetapi juga berdampak terhadap interaksi eksternal dan keberlanjutan bisnis. Penelitian oleh Monoarfa et al. (2022) juga menekankan bahwa efektivitas organisasi dipengaruhi oleh perilaku individu yang mampu menyesuaikan diri dalam dinamika kelompok maupun sistem organisasi secara menyeluruh. Di lingkungan organisasi mahasiswa, peran interpersonal dan budaya organisasi turut memperkuat efektivitas kolektif. Hal ini mendukung temuan Fani dan Deryane (2023) bahwa perilaku organisasi yang positif dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia, menjadikan mereka lebih kompetitif dan adaptif terhadap perubahan.

Perilaku individu dalam organisasi adalah hasil interaksi antara karakteristik personal dan kondisi lingkungan kerja. Perilaku ini tidak hanya memengaruhi kinerja individu, tetapi juga menjadi determinan penting dalam keberhasilan strategi organisasi secara makro. Oleh karena itu, pemahaman yang komprehensif terhadap perilaku individu perlu menjadi bagian utama dalam perumusan kebijakan organisasi yang berorientasi pada efektivitas dan pertumbuhan berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode Systematic Literature Review (SLR) yang merujuk pada pedoman yang dikembangkan oleh Barbara Kitchenham (2004). Pendekatan ini dipilih untuk menyusun tinjauan pustaka secara sistematis, transparan, dan dapat direplikasi, sehingga menghasilkan sintesis literatur yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan. Tahapan dalam penelitian ini meliputi perumusan pertanyaan penelitian, strategi pencarian literatur, seleksi studi berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi, penilaian kualitas studi, ekstraksi data, serta sintesis data. SLR ini dilakukan dengan fokus pada kualitas artikel yang dikaji dan kesesuaian topik dengan perilaku individu dalam organisasi. Pertanyaan penelitian menjadi dasar dalam menyusun kriteria seleksi dan proses analisis. Penilaian kualitas dilakukan untuk memastikan bahwa artikel yang digunakan memiliki kontribusi akademik yang memadai, baik dari segi

metodologi maupun relevansi isi. Selanjutnya, proses ekstraksi data dilakukan terhadap 20 artikel terpilih yang relevan, untuk mengidentifikasi tema-tema utama, metode penelitian yang digunakan, serta hasil-hasil penting yang mendukung pemahaman mengenai perilaku individu dalam organisasi. Akhirnya, sintesis data dilakukan secara tematik untuk mengelompokkan temuan berdasarkan kategori yang relevan dan mendukung tujuan penelitian.

Pertanyaan Penelitian

Penetapan pertanyaan penelitian merupakan elemen penting dalam tinjauan literatur sistematis, karena berfungsi sebagai panduan dalam mengarahkan proses pencarian, seleksi, dan analisis literatur. Dalam kajian ini, pertanyaan-pertanyaan dirancang untuk mengeksplorasi fokus utama penelitian yang berkaitan dengan perilaku individu dalam konteks organisasi.

RQ1: Apa saja topik penelitian yang membahas tentang perilaku individu dalam organisasi?

RQ2: Faktor-faktor apa saja yang memengaruhi perilaku individu dalam organisasi berdasarkan temuan dari literatur yang dikaji?

RQ3: Bagaimana tren penelitian mengenai perilaku individu dalam organisasi berkembang dalam lima tahun terakhir?

Sumber Data

Sumber data memegang peranan penting dalam memastikan ketersediaan informasi yang relevan, lengkap, dan akurat guna mendukung validitas dan keandalan hasil penelitian. Dalam kajian pustaka ini, proses pengumpulan literatur dilakukan secara sistematis melalui beberapa platform ilmiah. Penelusuran awal dilakukan menggunakan Google Scholar untuk menjangkau artikel dengan topik “perilaku individu dalam organisasi,” karena cakupannya yang luas dan lintas disiplin. Selanjutnya, seleksi artikel difokuskan pada jurnal-jurnal terindeks dari beberapa basis data terpercaya seperti SINTA untuk jurnal nasional terakreditasi, Elsevier (Scopus) untuk jurnal internasional bereputasi, serta ResearchGate sebagai platform akademik yang memfasilitasi publikasi ilmiah dari peneliti di seluruh dunia. Melalui pendekatan ini, diperoleh 20 artikel jurnal yang relevan dan digunakan sebagai dasar analisis dalam penyusunan tinjauan literatur sistematis ini.

Ekstraksi Data

Prosedur ekstraksi data telah dikembangkan oleh penulis dengan mempertimbangkan tujuan dan sifat penting data yang akan ditinjau. Ada lima poin ekstraksi data yang akan dilakukan sebagai berikut:

- a. Judul
- b. Penulis
- c. Nama Jurnal

- d. Metode Penelitian
- e. Tujuan
- f. Hasil dan Pembahasan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Literatur Perilaku Individu Dalam Organisasi

No	Judul	Penulis	Nama Jurnal	Metode Penelitian	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Analisis Perilaku Organisasi terhadap kinerja Karyawan di D'Besto di Lubuk Begalung	Muhammad Rasyid Ridha, Rika Savitri, Puja Rima Yenti, Zulma Hendra, Vivi Nila Sari	Jurnal Pengabdian Masyarakat Indonesia Vol. 4, No. 3 Juli 2024	Kualitatif dengan pendekatan deskriptif	Menganalisis pengaruh perilaku organisasi terhadap kinerja karyawan di restoran cepat saji D'Besto di Lubuk Begalung. Mengidentifikasi faktor-faktor perilaku organisasi yang berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas, efisiensi, dan kinerja karyawan. Memberikan wawasan bagi pengelola D'Besto dalam meningkatkan efektivitas organisasi melalui perilaku organisasi yang positif.	Perilaku organisasi yang positif, termasuk komunikasi yang baik, kepemimpinan yang efektif, dan budaya kerja yang mendukung, dapat meningkatkan kinerja karyawan. Organisasi yang menerapkan perilaku organisasi yang baik dapat meningkatkan loyalitas karyawan, mengurangi tingkat turnover, dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis serta produktif. Hasil penelitian ini mendukung teori sebelumnya yang menyatakan bahwa perilaku organisasi yang positif berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan.

2.	Pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Media Bhadrika Raya (MBR) di Tangerang	Ansori , Rosa Indah, Suwandi, Inda Salsabila, Firmansyah	Jurnal Bintang Manajeme n (JUBIMA) Vol.2, No.2 Juni 2024	Deskriptif kualitatif	Mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Media Bhadrika Raya di Tangerang.	Penerapan pengembangan karir dan penerapan disiplin kerja yang konsisten memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya peningkatan aspek pengembangan karir dan disiplin kerja, karyawan di PT. Media Bhadrika Raya cenderung menunjukkan produktivitas dan efektivitas kerja yang lebih tinggi, sehingga kinerja organisasi juga meningkat.
3.	Memahami perilaku Individu dalam Teori Manajemen: Kunci menuju Organisasi yang Efektif	Nur Hikmah Maudinah, Mahfud, Alwan Suban	Educational Leadership Volume 4, Nomor 2 Agustus 2024 – Januari 2025	Studi kepustakaan (library research) dengan pendekatan deskriptif kualitatif.	Penelitian ini bertujuan untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi perilaku individu dalam konteks teori manajemen dan bagaimana pemahaman tersebut dapat digunakan untuk meningkatkan efektivitas organisasi melalui strategi pengelolaan sumber daya manusia yang tepat.	Pemahaman mendalam mengenai perilaku individu—yang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal—dapat membantu organisasi meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kepuasan kerja. Strategi manajemen yang berdasarkan pada pemahaman perilaku individu, seperti penciptaan lingkungan kerja yang positif, perumusan kebijakan yang

						sesuai, dan penerapan gaya kepemimpinan yang adaptif, berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi.
4.	Peran Budaya Organisasi Dalam Membentuk Perilaku Organisasi di Kepolisian: Studi Pada Polda Metro Jaya	Sharly Sollu, Sarfilianty Anggiani	Jurnal Ilmiah Akuntansi Keuangan dan Bisnis E-ISSN 2723-6951 Vol. 5 No. 2 Bulan Oktober 2024 – Maret 2025	Kualitatif dengan metode studi kasus	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana budaya organisasi di Polda Metro Jaya memengaruhi perilaku organisasi, baik pada tingkat individu maupun kelompok. Fokus utamanya adalah untuk mengetahui sejauh mana nilai-nilai inti seperti disiplin, loyalitas, keberanian, dan integritas telah diinternalisasi, serta mengidentifikasi tantangan, misal nya hambatan adaptasi terhadap transformasi digital dan reformasi birokrasi yang mempengaruhi penerapan budaya tersebut.	Polda Metro Jaya telah menginternalisasi nilai-nilai inti seperti kedisiplinan, loyalitas, keberanian, dan integritas, yang secara positif membentuk perilaku individu dan kelompok. Budaya organisasi yang kuat mendukung terciptanya perilaku kerja yang konsisten dan profesional, namun struktur hierarki yang ketat dan orientasi birokratis juga menjadi hambatan dalam penerapan inovasi dan adaptasi terhadap perubahan modern (misalnya transformasi digital dan reformasi birokrasi). Rekomendasi penelitian mengarahkan agar institusi meningkatkan pelatihan, memperkuat

						komunikasi perubahan, serta memanfaatkan teknologi untuk menciptakan budaya organisasi yang lebih inklusif, adaptif, dan mendukung kinerja optimal.
5.	KONSEP DASAR PERILAKU ORGANISASI: DEFINISI, SEJARAH, DAN KONTRIBUSINYA PADA PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM DUNIA PENDIDIKAN	Nyai Saidah , Rusydan Abdul Hadi , Yayat Suharyat	Jurnal Penelitian dan Ilmu Pendidikan Volume 5, Issue 1, Februari 2024	Kualitatif dengan metode tinjauan pustaka.	Mendalami konsep dasar perilaku organisasi yang berfokus pada Penjelasan mengenai definisi dan sejarah perkembangan perilaku organisasi, Analisis kontribusi konsep tersebut terhadap pengembangan SDM di lembaga pendidikan, dan Memberikan wawasan aplikatif yang dapat dijadikan pedoman oleh pembuat kebijakan, manajer pendidikan, dan praktisi dalam meningkatkan efektivitas organisasi pendidikan	Penelitian ini mengungkapkan bahwa pemahaman mendalam mengenai konsep dasar perilaku organisasi yang mencakup definisi, sejarah, dan evolusinya sangat berperan dalam meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan pendidikan. Tinjauan pustaka mengidentifikasi bahwa aspek-aspek seperti interaksi antara individu, dinamika kelompok, dan struktur organisasi membentuk budaya kerja yang efektif. Dengan mengintegrasikan berbagai teori (dari teori klasik hingga model kontemporer), penelitian ini menekankan pentingnya penerapan

						prinsip-prinsip perilaku organisasi untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang inklusif dan mendukung pertumbuhan SDM.
6.	Kajian Perilaku Kelompok dalam Organisasi	Jainul Abidin, Yani Suryani	Educationa l Leadership , Volume 4, Nomor 2, Agustus 2024 – Januari 2025	Studi kepustakaan (library research) dengan pendekatan deskriptif kualitatif.	Penelitian ini bertujuan untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi perilaku individu dalam konteks teori manajemen dan mengeksplorasi bagaimana pemahaman tersebut dapat diterapkan untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Dengan kata lain, penelitian ini mengkaji hubungan antara karakteristik perilaku individu dan pencapaian tujuan organisasi melalui pendekatan teoretis.	Penelitian menunjukkan bahwa pemahaman mendalam tentang perilaku individu yang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal merupakan kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang efektif. Temuan ini mengindikasikan bahwa penerapan wawasan dari teori kepribadian, motivasi, dan perilaku dapat meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi melalui strategi pengelolaan SDM yang lebih adaptif dan inovatif.
7.	Studi Perilaku Individu Di Lingkungan Akademik Universitas Katolik Widya	Andy Endra Krisna	EBISMAN : eBisnis Manajeme n Vol. 2 No. 2 Juni 2024	Studi kepustakaan dengan pendekatan deskriptif kualitatif	Untuk menjelaskan berbagai aspek tingkah laku manusia dalam organisasi, khususnya bagaimana perilaku	Penelitian menunjukkan bahwa perilaku individu berpengaruh terhadap organisasi. Individu dipengaruhi oleh

	Karya Malang				individu di lingkungan akademik (Universitas Katolik Widya Karya Malang) dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, serta bagaimana individu itu berdampak pada organisasi.	faktor internal dan eksternal (psikologis, fisiologis, dan lingkungan) sehingga manajer atau pimpinan perlu memahami karakteristik bawaan tiap individu (seperti biografi, kepribadian, persepsi, dan sikap) untuk mengoptimalkan peran mereka dalam organisasi.
8.	PERILAKU ORGANISASI DALAM MEMANFAATKAN SUMBER DAYA MANUSIA YANG KOMPETEN	M. Syahri		Pendekatan Kualitatif	Menggambarkan bagaimana perilaku organisasi di MI Nahdlatul Ulama Sumber Agung berkontribusi terhadap pengembangan sumber daya manusia dan menganalisis hambatan yang dihadapi serta mengidentifikasi solusi untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM di madrasah tersebut.	Perilaku organisasi di MI Nahdlatul Ulama Sumber Agung berfokus pada pembangunan sumber daya manusia melalui beberapa tahapan, yaitu: Perencanaan, rekrutmen, pengembangan, pengawasan, dan evaluasi terhadap peningkatan kualitas organisasi.
9.	PERILAKU ORGANISASI DAN STRATEGI ADAPTASI PADA RUMAH MAKAN AYAM GEPREK SA'I DALAM	Zannuba Assyifa Qotrunnada, Devina Ayu Trisna, Risa Aprillia Wahyuningsih, Nailly Hurriyatil Jannah,	Jurnal Interelasi Vol. 2 No.1 Maret 2025 Halaman 132-140	Pendekatan Kualitatif	Untuk menganalisis perilaku organisasi dan strategi adaptasi yang diterapkan oleh Rumah Makan Ayam Geprek Sa'i dalam menghadapi	Kualitas layanan restoran memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan pelanggan, di mana empati dan daya tanggap staf menjadi

	MENGHADAPI TANTANGAN PASAR	Salman Al Farisi			tantangan pasar, serta untuk mengetahui bagaimana penerapan tersebut berdampak pada kepuasan pelanggan, motivasi karyawan, dan keberlangsungan usaha.	faktor kunci dalam membangun hubungan yang baik dengan pelanggan. Pendekatan manajemen yang efektif tidak hanya melibatkan pelatihan profesional tetapi juga pendidikan spiritual, yang berkontribusi pada motivasi dan loyalitas karyawan. Dengan menjaga kualitas produk serta memberikan pelayanan yang prima, restoran mampu membangun loyalitas pelanggan dan menarik pelanggan baru, sehingga mendukung keberhasilan usaha dalam menghadapi persaingan pasar.
10.	Konsep Budaya Organisasi dan Perilaku Organisasi	Deti Kurnia, Euis Hayun Toyibah, Miftah Nurul Ma'arif, Putri Ribcha, Usep Purkon	Jurnal Pelita Nusantara: Kajian Ilmu Sosial Multidisiplin Vol. 1. No. 3., November 2023 Hal. 386-392	Kualitatif dengan pendekatan kepustakaan	Mengkaji konsep budaya organisasi secara umum khususnya dalam konteks lembaga pendidikan serta menganalisis bagaimana budaya organisasi mencerminkan kepribadian	Budaya organisasi merupakan cerminan dari kepribadian organisasi itu sendiri. Untuk mencapai kemajuan dan keberhasilan, suatu organisasi perlu; Mengembangkan budaya yang berprestasi,

					<p>organisasi. Penelitian ini juga menekankan pentingnya mengembangkan budaya berprestasi, mengubah pola pikir, dan memelihara kepercayaan dalam organisasi.</p>	<p>mengubah pola pikir anggota organisasi agar lebih inovatif, dan memelihara kepercayaan di antara seluruh anggota.</p>
11.	PERILAKU INDIVIDU DALAM ORGANISASI PENDIDIKAN	Siti Rodiah, Ulfiah, Bambang Samsul Arifin	ISLAMIKA: Jurnal Keislaman dan Ilmu Pendidikan	Deskriptif-Kualitatif	<p>Untuk mendeskripsikan aspek-aspek tingkah laku manusia dalam kelompok organisasi pendidikan, dengan meneliti pengaruh organisasi terhadap perilaku individu serta pengaruh individu terhadap organisasi. Secara khusus, penelitian ini ingin mengungkap bahwa untuk memahami perilaku individu secara tepat diperlukan pemahaman terhadap karakteristik bawaan seperti biografi, kepribadian, persepsi, dan sikap, serta dasar-dasar normatif yang terkandung</p>	<p>Terdapat dua faktor utama yang mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi pendidikan, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Selain itu, variabel-variabel analisis perilaku individu meliputi aspek psikologis, fisiologis, dan lingkungan. Penelitian menekankan pentingnya memahami karakteristik bawaan individu—termasuk biografi, kepribadian, persepsi, dan sikap—sebagai dasar untuk mengelola dan mengarahkan perilaku dalam organisasi pendidikan. Ayat-ayat Al-Qur'an yang berkaitan dengan perilaku individu juga</p>

					dalam ayat-ayat Al-Qur'an.	menjadi landasan normatif, yang menunjukkan bahwa potensi positif manusia lebih besar daripada potensi negatifnya.
12.	ANALISIS PERILAKU ORGANISASI UNTUK MENCAPAI EFEKTIVITAS ORGANISASI PADA ORMAWA FAKULTAS EKONOMI (UNG)	Valentina Monoarfa, Muhamad Taufk Kadir, Nur Syafira Aulia Fatihah, Ikal Taha	AKASYAH – Jurnal Akuntansi, Keuangan dan Audit Syariah. Vol 2 No. 1, April 2022	Kualitatif Deskriptif	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana perilaku dalam organisasi (melalui perilaku individu, perilaku kelompok, dan sistem organisasi) dapat mencapai efektivitas organisasi pada ormawa Fakultas Ekonomi UNG, serta menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas tersebut, termasuk peran sumber daya manusia dan kepemimpinan.	Efektivitas organisasi mahasiswa di Fakultas Ekonomi tergolong tinggi, yang terlihat dari kemampuan anggota organisasi untuk menyesuaikan diri dengan aktivitas akademik dan non-akademik. Faktor-faktor pendukung seperti peran interpersonal, peran informasional, dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap efektivitas tersebut. Selain itu, optimalisasi sumber daya manusia melalui pelatihan dan evaluasi berkala dianggap penting untuk meningkatkan peran organisasi dalam mencapai tujuan, sehingga ormawa dapat bersaing tidak hanya di tingkat fakultas tetapi juga di tingkat nasional.

13.	Pengaruh Perilaku Organisasi Terhadap Prestasi Karyawan Pada PT. Niagatama Intimulia Makassar	Masmarulan R, Muliati	Jurnal Mirai Managem nt. Volume 8 Issue 2 (2023) Pages 249 - 254	Kuantitatif dengan desain riset Deskriptif	Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh perilaku organisasi baik perilaku individu maupun perilaku kelompok terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Niagatama Intimulia Makassar, serta untuk menentukan variabel mana yang lebih dominan dalam mempengaruhi prestasi kerja.	Hasil analisis menunjukkan bahwa: <ul style="list-style-type: none"> • Kedua variabel bebas (perilaku pribadi dan perilaku kelompok) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. • Dari kedua variabel tersebut, perilaku kelompok memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan perilaku pribadi.
14.	Peran Perilaku Organisasi dalam Pengambilan Keputusan Manajemen Keuangan: Perspektif Integratif	Tenri Sayu Puspitaningsih Dipoatmodjo	Maximal Journal : Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya dan Pendidikan. Vol. 2 No. 1 (2024)	Kualitatif dengan metode studi kasus	<p>Mengidentifikasi bagaimana faktor-faktor psikologis, sosial, dan struktural dalam organisasi memengaruhi keputusan keuangan.</p> <p>Mengungkap hambatan-hambatan yang muncul (seperti bias kognitif, konflik kepentingan, dan kurangnya transparansi).</p> <p>Memberikan wawasan bagi praktisi dan pengambil keputusan agar pengelolaan sumber daya keuangan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Faktor psikologis individu (seperti persepsi yang akurat, motivasi, dan kepribadian) berpengaruh signifikan terhadap kualitas pengambilan keputusan keuangan. • Dinamika kelompok kerja dan budaya organisasi yang mendukung kerja tim serta transparansi berkontribusi positif terhadap proses pengambilan keputusan. • Struktur organisasi yang efektif (melalui pembagian tugas,

					dapat dilakukan dengan lebih efektif dan efisien.	koordinasi, dan komunikasi yang baik) memfasilitasi aliran informasi yang optimal dan pengambilan keputusan yang tepat. • Hambatan seperti bias kognitif, konflik kepentingan, dan kurangnya akuntabilitas dapat menghambat pengambilan keputusan yang optimal.
15.	Determinasi Perilaku Organisasi terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia	Lastri Anggi Fani, Imalinda Deryane	Jurnal Rekaman, Vol. 7, No.2, 2023	Studi literatur	Menganalisis hubungan antara perilaku organisasi dan kualitas SDM	Penerapan perilaku organisasi yang baik memberikan dampak positif terhadap kualitas SDM. Dengan budaya organisasi yang mendukung, SDM berkembang lebih produktif dan kompetitif.
16.	Pentingnya Perilaku Organisasi dan Strategi Pemasaran dalam Menghadapi Persaingan Bisnis di Era Digital	Panca Windi Nofiani, Mansur Chadi Mursid	Jurnal Logistik Bisnis, Vol. 11, No.02, 2021	Studi pustaka	Menjelaskan pentingnya perilaku organisasi dan strategi pemasaran dalam menghadapi persaingan	Penerapan perilaku organisasi yang sehat dan strategi pemasaran yang tepat memberikan dampak positif terhadap daya saing perusahaan dalam era digital.
17.	Perilaku Kelompok dalam Organisasi	Mardiah, Muhammad Syaifudin, Tuti Andriani	Al-Mujahadah , Vol. 1, No. 1, 2023	Studi literatur	Mendeskrripsikan jenis dan pengaruh kelompok dalam organisasi	Pembentukan kelompok kerja yang efektif memberikan dampak positif terhadap

						dinamika organisasi melalui kolaborasi yang lebih kuat dan produktivitas kerja yang meningkat.
18,	Hubungan Manusiawi Manajemen Pendidikan dalam Kajian Perilaku Organisasi	Muhammad Anggung Manumanoso Prasteyo	Jurnal Pencerahan, Vol. 16, No. 1, 2022	Studi pustaka kualitatif	Mengkaji hubungan manusiawi dalam manajemen pendidikan	Penerapan hubungan manusiawi memberikan dampak positif terhadap efektivitas organisasi pendidikan melalui komunikasi empatik dan iklim kerja yang harmonis.
19.	Dinamika Komitmen dan Perilaku Organisasi dalam Mendorong Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur	Mohammad Rayani, Achmad Fauzi, Eunike Claudia P. Hetharia, Sahan Rizandi, Mitha V. Rusady	JMPIS, Vol. 5, No. 3, 2024	Kuantitatif (regresi dan uji hipotesis)	Menganalisis pengaruh komitmen dan perilaku organisasi terhadap kinerja pegawai	Peningkatan komitmen dan perilaku organisasi memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai, mendorong terciptanya kinerja yang lebih optimal.
20.	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Perilaku Organisasi Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan	Evi Novalin Bako, Helena Siregar	Jurnal Visi Ekonomi Akuntansi dan Manajemen, Vol. 7, No.1, 2025	Kuantitatif (regresi linear berganda)	Menganalisis pengaruh kepuasan dan motivasi kerja terhadap perilaku organisasi	Kepuasan dan motivasi kerja yang tinggi memberikan dampak positif terhadap perilaku organisasi, meningkatkan inisiatif dan tanggung jawab karyawan.

RQ1. Apa saja topik penelitian yang membahas tentang perilaku individu dalam organisasi?

Berdasarkan hasil analisis terhadap 20 jurnal yang telah dikaji, peneliti mengelompokkan topik-topik penelitian yang berkaitan dengan perilaku individu dalam organisasi ke dalam lima kategori besar, yaitu: Kinerja Karyawan, Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja, Strategi dan Adaptasi Organisasi, serta Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM).

Tabel 2. Topik Penelitian Terkait Perilaku Individu dalam Organisasi

No	Topik Penelitian	Jumlah Literatur
1	Kinerja Karyawan	5
2	Budaya Organisasi	4
3	Motivasi dan Kepuasan Kerja	5
4	Strategi dan Adaptasi Organisasi	3
5	Pengembangan Sumber Daya Manusia	3

Pada kategori kinerja karyawan, literatur seperti yang ditulis oleh Ridha et al. (2024) dan Ansori et al. (2024) membahas pengaruh perilaku organisasi terhadap peningkatan performa kerja, termasuk faktor-faktor seperti disiplin kerja, pengembangan karir, serta komunikasi yang efektif di lingkungan kerja. Studi ini menunjukkan bahwa perilaku organisasi yang baik secara langsung berdampak positif terhadap produktivitas karyawan.

Topik budaya organisasi banyak dikaji dalam konteks lembaga formal seperti Polda Metro Jaya (Sollu & Anggiani, 2024) maupun dalam setting pendidikan dan bisnis. Penelitian-penelitian ini menggarisbawahi bagaimana nilai-nilai inti yang terinternalisasi dalam budaya organisasi seperti loyalitas, integritas, dan kedisiplinan membentuk perilaku individu dan kelompok dalam organisasi.

Pada aspek motivasi dan kepuasan kerja, beberapa studi seperti oleh Bako & Siregar (2025) dan Puspitaningsih (2024) menunjukkan bahwa tingginya kepuasan kerja dan motivasi berdampak pada peningkatan perilaku organisasi, termasuk tanggung jawab, inisiatif, dan pengambilan keputusan yang lebih baik. Selain itu, faktor psikologis seperti persepsi, emosi, dan nilai pribadi juga disebut sangat berpengaruh terhadap perilaku kerja individu. Sementara itu, kategori strategi dan adaptasi organisasi diangkat dalam penelitian oleh Qotrunnada et al. (2025) yang menyoroti pentingnya perilaku organisasi dalam menyikapi perubahan pasar dan tantangan eksternal. Penelitian ini menegaskan bahwa kemampuan adaptasi karyawan sangat dipengaruhi oleh perilaku kerja yang dilandasi empati dan kerjasama tim. Terakhir, dalam kategori pengembangan SDM, penelitian seperti yang dilakukan oleh Syahri (2024) dan Anggi & Deryane (2023) mengkaji bagaimana perilaku organisasi dapat diarahkan untuk mendukung peningkatan kualitas sumber daya manusia secara terstruktur melalui pelatihan, pengawasan, dan evaluasi berkala.

RQ2. Faktor-faktor apa saja yang memengaruhi perilaku individu dalam organisasi berdasarkan temuan dari literatur yang dikaji?

Untuk menjawab pertanyaan ini, peneliti mengklasifikasikan berbagai faktor yang ditemukan dalam 20 jurnal ke dalam lima kelompok utama, yaitu: Faktor Psikologis, Faktor Sosial dan Budaya, Gaya Kepemimpinan, Struktur dan Sistem Organisasi, serta Insentif dan Motivasi Eksternal.

Tabel 3. Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Individu dalam Organisasi

No	Faktor yang Mempengaruhi	Jumlah Literatur
1	Psikologis (kepribadian, persepsi, emosi)	6
2	Sosial dan Budaya (interaksi, nilai organisasi)	4
3	Gaya Kepemimpinan	5
4	Struktur dan Sistem Organisasi	3
5	Insentif dan Motivasi Eksternal	2

Faktor psikologis menjadi faktor paling dominan yang dikaji. Dalam literatur seperti Maudinah et al. (2024) dan Abidin & Suryani (2024), dijelaskan bahwa kepribadian, persepsi, sikap, serta nilai-nilai personal individu berperan besar dalam membentuk perilaku kerja. Pemahaman terhadap aspek-aspek ini penting dalam proses manajemen SDM, karena akan menentukan bagaimana individu bereaksi terhadap tugas, tekanan, dan hubungan kerja.

Kemudian, faktor sosial dan budaya organisasi turut memengaruhi perilaku individu, seperti yang ditunjukkan oleh Solli & Anggiani (2024) dan Kurnia et al. (2023). Budaya yang kuat dan nilai-nilai bersama yang diinternalisasi, seperti disiplin, tanggung jawab, dan kerja sama tim, membentuk perilaku kolektif yang mencerminkan identitas organisasi. Dalam konteks pendidikan maupun lembaga pemerintah, budaya kerja yang positif terbukti mendorong komitmen dan loyalitas. Selanjutnya, gaya kepemimpinan terbukti sangat memengaruhi perilaku individu, baik secara langsung melalui instruksi dan pengarahan, maupun secara tidak langsung melalui keteladanan. Penelitian oleh Ridha et al. (2024) dan Puspitaningsih (2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif (transformatif, komunikatif, dan partisipatif) dapat menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan meningkatkan kinerja individu.

Struktur dan sistem organisasi, sebagaimana dijelaskan oleh Monoarfa et al. (2022) dan Dipotatmodjo (2024), juga berkontribusi terhadap perilaku individu. Struktur yang jelas, pembagian tugas yang tepat, serta adanya sistem evaluasi dan pelaporan yang efisien mendorong perilaku yang lebih tertib dan terukur dalam organisasi. Insentif dan motivasi eksternal seperti penghargaan, gaji, dan peluang pengembangan karir juga diidentifikasi sebagai faktor penting. Dalam studi oleh Bako & Siregar (2025), motivasi kerja yang tinggi akibat kepuasan terhadap kompensasi dan pengakuan terbukti meningkatkan inisiatif dan tanggung jawab individu dalam organisasi.

RQ3. Bagaimana tren penelitian mengenai perilaku individu dalam organisasi berkembang dalam lima tahun terakhir?

Dalam menjawab pertanyaan ini, peneliti menelusuri tren yang berkembang dalam penelitian perilaku individu dalam organisasi berdasarkan publikasi yang terbit antara tahun 2020 hingga 2025. Dari analisis terhadap 20 jurnal, ditemukan bahwa tren penelitian mengalami pergeseran fokus sesuai dengan dinamika sosial, teknologi, dan kebutuhan organisasi kontemporer. Peneliti mengelompokkan tren-temuan tersebut ke dalam empat tema utama: Konteks Pasca-Pandemi, Digitalisasi dan Teknologi, Integrasi Multidisiplin, dan Pendekatan Metodologi Baru.

Tabel 4. Tren Penelitian Perilaku Individu dalam Organisasi (2020–2025)

No	Tren Penelitian	Jumlah Literatur
1	Konteks Pasca-Pandemi	4
2	Digitalisasi dan Teknologi	5
3	Integrasi Multidisiplin	6
4	Pengembangan Metodologi dan Pendekatan	5

Dinamika pasca-pandemi telah memicu perubahan signifikan dalam pendekatan pengelolaan sumber daya manusia di berbagai organisasi. Penyesuaian tersebut tercermin dalam fokus pada keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (*work-life balance*), penyediaan dukungan psikologis, serta penerapan sistem kerja yang lebih fleksibel. Studi yang dilakukan oleh Kurnia et al. (2023) dan Endra (2024) menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut turut memengaruhi perilaku individu dalam merespons tantangan kerja baru, termasuk stres kerja, kelelahan (*burnout*), dan adaptasi terhadap sistem kerja jarak jauh. Selain itu, perkembangan teknologi digital telah menjadi dimensi penting dalam studi perilaku organisasi. Penelitian oleh Qotrunnada et al. (2025) dan Maudinah et al. (2024) menggarisbawahi bahwa literasi digital, kemampuan beradaptasi terhadap teknologi, serta pemanfaatan sistem informasi organisasi merupakan elemen kunci dalam membentuk perilaku kerja yang kolaboratif, responsif, dan berbasis data. Konsep kepemimpinan digital pun semakin relevan dalam merespons kebutuhan organisasi di era transformasi digital. Pendekatan multidisipliner juga semakin banyak diadopsi dalam analisis perilaku individu di lingkungan organisasi. Hal ini tercermin dalam kajian yang menggabungkan teori dari berbagai disiplin ilmu seperti psikologi, manajemen, sosiologi, hingga pendidikan. Penelitian oleh Sollu dan Anggiani (2024) serta Rodiah et al. (2024) memperlihatkan integrasi nilai-nilai religius, aspek kepribadian, dan norma budaya organisasi sebagai kerangka pemahaman terhadap perilaku kerja yang kompleks dan dinamis. Dari sisi metodologi, terdapat kecenderungan yang meningkat dalam pemanfaatan pendekatan penelitian yang lebih beragam dan mendalam. Beberapa studi mengadopsi metode campuran (*mixed methods*) serta *systematic literature review* untuk memperoleh analisis yang lebih menyeluruh. Penelitian oleh Dipotatmodjo (2024) dan Monoarfa et al. (2022), misalnya, memanfaatkan pendekatan

studi kasus dan naratif guna mengeksplorasi perilaku kerja dalam konteks spesifik organisasi dengan lebih holistik.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyajikan tinjauan literatur sistematis mengenai perilaku individu dalam organisasi dengan menganalisis 20 artikel ilmiah yang relevan. Hasil kajian menunjukkan bahwa perilaku individu dalam organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti aspek psikologis, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, sistem insentif, serta dinamika sosial di tempat kerja. Berbagai topik yang dikaji mencerminkan pentingnya pemahaman terhadap perilaku individu dalam rangka meningkatkan kinerja, kolaborasi tim, dan efektivitas organisasi secara menyeluruh. Perkembangan tren penelitian lima tahun terakhir memperlihatkan adanya pergeseran fokus ke isu-isu kontemporer, seperti dampak pandemi terhadap sistem kerja, integrasi teknologi digital, serta pendekatan multidisipliner dan metodologis yang lebih kompleks. Hal ini menunjukkan bahwa studi perilaku individu dalam organisasi terus berkembang seiring dengan perubahan sosial dan teknologi yang berlangsung cepat. Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa pemahaman terhadap perilaku individu tidak hanya penting dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia, tetapi juga menjadi elemen strategis dalam mendukung daya adaptif, inovasi, dan keberlanjutan organisasi. Dengan pendekatan yang tepat, perilaku individu dapat dikelola secara optimal untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi di tengah lingkungan yang terus berubah.

DAFTAR PUSTAKA

- Ridha, M. R., Savitri, R., Yenti, P. R., Hendra, Z., & Sari, V. N. (2024). Analisis perilaku organisasi terhadap kinerja karyawan di D'Besto di Lubuk Begalung. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Indonesia*, 4(3).
- Ansori, R., Indah, R., Suwandi, I., Salsabila, I., & Firmansyah. (2024). Pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Media Bhadraka Raya (MBR) di Tangerang. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(2).
- Maudinah, N. H., Mahfud, & Suban, A. (2024). Memahami perilaku individu dalam teori manajemen: Kunci menuju organisasi yang efektif. *Educational Leadership*, 4(2).
- Sollu, S., & Anggiani, S. (2024). Peran budaya organisasi dalam membentuk perilaku organisasi di Kepolisian: Studi pada Polda Metro Jaya. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Keuangan dan Bisnis*, 5(2).
- Saidah, N., Abdul Hadi, R., & Suharyat, Y. (2024). Konsep dasar perilaku organisasi: Definisi, sejarah, dan kontribusinya pada pengembangan sumber daya manusia dalam dunia pendidikan. *Jurnal Penelitian dan Ilmu Pendidikan*, 5(1).
- Abidin, J., & Suryani, Y. (2024). Kajian perilaku kelompok dalam organisasi. *Educational Leadership*, 4(2).
- Krisna, A. E. (2024). Studi perilaku individu di lingkungan akademik Universitas Katolik Widya Karya Malang. *EBISMAN: eBisnis dan Manajemen*, 2(2).

- Syahri, M. (2024). Perilaku organisasi dalam menumbuhkan sumber daya manusia yang kompeten. [Nama jurnal tidak tercantum].
- Qotrunnada, Z. A., Trisna, D. A., Wahyuningsih, R. A., Jannah, N. H., & Farisi, S. A. (2025). Perilaku organisasi dan strategi adaptasi pada Rumah Makan Ayam Geprek Sa'i dalam menghadapi tantangan pasar. *Jurnal Interelasi*, 2(1), 132–140.
- Kurnia, D., Toyibah, E. H., Ma'arif, M. N., Ribcha, P., & Purkon, U. (2023). Konsep budaya organisasi dan perilaku organisasi. *Jurnal Pelita Nusantara: Kajian Ilmu Sosial Multidisiplin*, 1(3), 386–392.
- Rodiah, S., Ulfiah, & Arifin, B. S. (2024). Perilaku individu dalam organisasi pendidikan. *ISLAMIKA: Jurnal Keislaman dan Ilmu Pendidikan*.
- Monoarfa, V., Kadir, M. T., Fatihah, N. S. A., & Taha, I. (2022). Analisis perilaku organisasi untuk mencapai efektivitas organisasi pada ORMAWA Fakultas Ekonomi (UNG). *AKASYAH – Jurnal Akuntansi, Keuangan dan Audit Syariah*, 2(1).
- Masmarulan, R., & Muliati. (2023). Pengaruh perilaku organisasi terhadap prestasi karyawan pada PT. Niagatama Intimulia Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 249–254.
- Dipoatmodjo, T. S. P. (2024). Peran perilaku organisasi dalam pengambilan keputusan manajemen keuangan: Perspektif integratif. *Maximal Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya dan Pendidikan*, 2(1).
- Anggi Fani, L., & Deryane, I. (2023). Determinasi perilaku organisasi terhadap kualitas sumber daya manusia. *Jurnal Rekaman*, 7(2).
- Nofiani, P. W., & Mursid, M. C. (2021). Pentingnya perilaku organisasi dan strategi pemasaran dalam menghadapi persaingan bisnis di era digital. *Jurnal Logistik Bisnis*, 11(2).
- Mardiah, Syaifudin, M., & Andriani, T. (2023). Perilaku kelompok dalam organisasi. *Al-Mujahadah*, 1(1).
- Prasteyo, M. A. M. (2022). Hubungan manusiawi manajemen pendidikan dalam kajian perilaku organisasi. *Jurnal Pencerahan*, 16(1).
- Rayani, M., Fauzi, A., Hetharia, E. C. P., Rizandi, S., & Rusady, M. V. (2024). Dinamika komitmen dan perilaku organisasi dalam mendorong kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur. *JMPIS*, 5(3).
- Bako, E. N., & Siregar, H. (2025). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap perilaku organisasi karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. *Jurnal Visi Ekonomi Akuntansi dan Manajemen*, 7(1).