Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X **(Printed)**
5 (2) 2025, Page 11038-11054

Perilaku Organisasi Dalam Kajian Literature Review

Muhamad Eka Nugraha[1], Tri Wuryaningsih[2]
[1,2]Universitas Jenderal Soedirman
Coresponden Author: Muhamad Eka Nugraha, e-mail: muhamad.eka.n@mhs.unsoed.ac.id

Published: July, 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji perilaku organisasi melalui metode literature review yang komprehensif, dengan fokus pada perkembangan teori dan praktik terkini yang relevan dengan tantangan organisasi modern. Kajian ini menganalisis delapan artikel terpilih yang diterbitkan pada tahun 2024 di ScienceDirect dengan kata kunci organizational behavior, yang terbit dalam Social Science and Humanities Open. Hasil kajian menunjukkan bahwa perilaku organisasi merupakan disiplin ilmu multidimensi yang tidak hanya membahas perilaku individu dan kelompok di tempat kerja, tetapi juga erat kaitannya dengan budaya organisasi, kepemimpinan, transformasi digital, modal sosial, serta dinamika eksternal seperti globalisasi dan perubahan teknologi. Temuan utama dalam kajian ini meliputi pentingnya transformasi digital dalam mendorong efisiensi dan model kerja hybrid, peran budaya organisasi dan norma kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, urgensi keseimbangan work-life balance dan program kesehatan mental, serta manfaat penerapan nilai inklusivitas dan keberagaman untuk mendukung inovasi. Selain itu, kajian ini menyoroti pentingnya pembangunan modal sosial internal seperti kepercayaan dan jejaring kerja lintas departemen, serta bagaimana perilaku prososial seperti kebaikan hati dapat memperkuat kohesi sosial dan loyalitas karyawan. Pendekatan interdisipliner yang memadukan psikologi, sosiologi, antropologi, dan manajemen juga diidentifikasi sebagai kunci untuk menghasilkan kebijakan organisasi yang lebih adaptif dan berbasis bukti. Secara keseluruhan, pemahaman mendalam tentang perilaku organisasi tidak hanya bermanfaat sebagai teori akademis, tetapi juga menjadi fondasi penting bagi pemimpin dan manajer dalam merancang strategi yang responsif, inklusif, dan berkelanjutan. Kajian ini merekomendasikan agar organisasi lebih proaktif dalam membangun budaya kerja yang humanis, memperkuat modal sosial, mengintegrasikan teknologi digital secara etis, serta mendorong perilaku prososial untuk meningkatkan kinerja dan ketahanan organisasi di tengah dinamika global yang semakin kompleks.

Kata Kunci: Perilaku organisasi, transformasi digital, work-life balance.

ABSTRACT

This study aims to examine organizational behavior through a comprehensive literature review method, focusing on the latest developments in theory and practice relevant to the challenges of modern organizations. This study analyzed eight selected articles published in 2024 in ScienceDirect with the keyword organizational behavior, published in Social Science and Humanities Open. The results of the study indicate that organizational behavior is a multidimensional discipline that not only discusses individual and group behavior in the workplace, but is also closely related to organizational culture, leadership, digital transformation, social capital, and external dynamics such as globalization and technological change. Key findings in this study include the importance of digital transformation in driving efficiency and hybrid work models, the role of organizational culture and work norms in improving employee performance, the urgency of work-life balance and mental health programs, and the benefits of implementing inclusivity and diversity values to support innovation. Furthermore, this study highlights the importance of building internal social capital, such as trust and cross-departmental networks, and how prosocial behaviors like kindness can strengthen social cohesion and employee loyalty. An interdisciplinary approach that integrates psychology, sociology, anthropology, and management is also identified as key to generating more adaptive and evidence-based organizational policies. Overall, a deep understanding of organizational behavior is not only useful as academic theory but also serves as an important foundation for leaders and managers in designing responsive, inclusive, and sustainable strategies. This study recommends that organizations be more proactive in building a humanistic work culture, strengthening social capital, ethically integrating digital technology, and encouraging prosocial behavior to improve organizational performance and resilience amidst increasingly complex global dynamics.

Keywords: Organizational behavior, digital transformation, work-life balance.

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Dalam lingkup dinamika organisasi saat ini, pemahaman komprehensif tentang perilaku organisasi sangat penting, terutama dalam konteks pengembangan sumber daya manusia (SDM) (Saidah et al., 2024). Perilaku organisasi, yang juga dikenal sebagai disiplin ilmu studi organisasi yang mengkaji dalam struktur organisasi. Disiplin ilmu ini menggunakan metodologi dari berbagai bidang termasuk ekonomi, sosiologi, ilmu politik, antropologi, dan psikologi untuk menganalisis dinamika dan interaksi dalam lingkungan organisasi (Prasetyo, 2022). Menurut pendapat dari (Widyanti & Basuki, 2021) Perilaku organisasi berkaitan dengan disiplin akademis yang mengkaji dampak individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku di dalam suatu organisasi, dengan tujuan memanfaatkan pemahaman ini untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Selain itu, pemahaman mendalam tentang perilaku organisasi menjadi landasan penting dalam merancang strategi manajemen yang efektif dan berkelanjutan. Pendekatan perilaku organisasi memungkinkan manajer untuk mengidentifikasi faktor-faktor psikologis dan sosial yang memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan. Dengan mengintegrasikan wawasan dari berbagai disiplin ilmu, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas, kolaborasi, serta inovasi. Pendekatan ini juga membantu organisasi beradaptasi terhadap perubahan eksternal dan internal, menjaga kohesi tim, dan mengurangi konflik, sehingga tujuan jangka panjang perusahaan dapat tercapai secara lebih optimal (Robbins et al., 2013).

Pemahaman yang mendalam tentang perilaku organisasi tidak hanya berperan sebagai alat diagnostik untuk memecahkan masalah yang muncul, tetapi juga sebagai pondasi untuk membangun budaya organisasi yang sehat dan responsif terhadap tantangan zaman (Duha, 2018). Ketika organisasi mampu membaca dinamika individu dan kelompok secara cermat, mereka dapat merancang program pengembangan SDM yang lebih relevan dan efektif, seperti pelatihan kepemimpinan, workshop komunikasi, hingga inisiatif pemberdayaan karyawan. Langkah ini mendorong terciptanya suasana kerja yang inklusif, meningkatkan loyalitas, serta memperkuat identitas kolektif organisasi. Lebih jauh lagi, pendekatan ini memungkinkan organisasi untuk terus berinovasi dan menjadi lebih tangguh menghadapi ketidakpastian, karena keputusan yang diambil didasarkan pada pemahaman mendalam mengenai perilaku dan kebutuhan nyata para anggotanya. Dengan demikian, perilaku organisasi bukan hanya sekadar teori akademis, melainkan menjadi elemen strategis yang menopang keberhasilan organisasi dalam jangka panjang.

Perilaku organisasi melibatkan cara individu bertindak dan merespons dalam berbagai jenis organisasi (Champoux, 2010). Dalam konteks kehidupan berorganisasi, orang-orang dipekerjakan, dididik, dilatih, diberi informasi, dilindungi, dan diberdayakan untuk pengembangan (Kondalkar, 2007). Dengan kata lain, perilaku organisasi melibatkan cara orang berinteraksi dalam suatu organisasi. Studi tentang perilaku organisasi sering kali melibatkan konsep yang rumit, di mana penjelasan atau analisisnya

bergantung pada konteks. Memahami perilaku organisasi dalam kerangka multidisiplin dapat diartikulasikan melalui berbagai dimensi seperti yang diuraikan oleh (Muhtarom et al., 2023) yaitu 1. perilaku organisasi mengacu pada cara berpikir dan aktivitas yang dilakukan oleh individu, kelompok, dan tingkatan organisasi. 2. Studi tentang perilaku organisasi bersifat multidisiplin, mencakup teori, metode, dan prinsip dari berbagai bidang ilmu pengetahuan. 3. dalam sifat organisasi ada orientasi manusia yang melibatkan perilaku, persepsi, perasaan, dan kapasitas belajar. 4. fokus perilaku organisasi adalah pada kinerja, dengan tujuan meningkatkan produktivitas organisasi dan memahami bagaimana perilaku dapat mencapai tujuan tersebut. 5. Lingkungan eksternal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku organisasi. Terakhir, untuk memahami perilaku organisasi, perlu menggunakan metode ilmiah karena perilaku organisasi bergantung pada berbagai disiplin ilmu.

Pemahaman mendalam tentang perilaku organisasi membuka ruang bagi terciptanya budaya kerja yang inklusif dan berorientasi pada pembelajaran berkelanjutan. Dengan memadukan wawasan dari psikologi, sosiologi, dan antropologi, organisasi dapat menyusun program pengembangan karyawan yang tidak hanya menekankan pada keterampilan teknis, tetapi juga pada aspek soft skills seperti komunikasi, empati, dan kerja sama tim (Rusdiana, 2025). Pendekatan ini membantu mengurangi konflik internal dan meningkatkan kualitas interaksi antar individu maupun kelompok dalam organisasi. Selain itu,perilaku organisasi memungkinkan manajer untuk membaca sinyal perubahan dalam lingkungan kerja, seperti gejala stres kerja, kejenuhan, atau rendahnya motivasi, sehingga dapat segera diantisipasi dengan langkah-langkah strategis yang tepat. Adaptasi organisasi terhadap perubahan juga menjadi lebih efektif ketika keputusan diambil berdasarkan pemahaman yang mendalam tentang bagaimana individu dan kelompok bereaksi terhadap kebijakan baru, transformasi digital, atau restrukturisasi (Rifdan et al., 2024). Pemahaman perilaku organisasi mendukung terciptanya kepemimpinan yang visioner dan humanis. Pemimpin yang memahami perilaku organisasi cenderung mampu membangun hubungan yang harmonis dengan bawahan, menginspirasi mereka untuk berinovasi, serta menciptakan suasana kerja yang lebih terbuka dan kolaboratif (Hamidah & Awalya, 2025). Pada akhirnya, peningkatan kinerja organisasi dapat memperkuat daya saing di pasar, dan menjaga keberlanjutan organisasi di tengah dinamika global yang semakin kompleks. Dengan demikian, perilaku organisasi bukan hanya sekadar disiplin akademis, tetapi menjadi fondasi penting bagi praktik manajemen modern yang lebih adaptif, inklusif, dan berkelanjutan.

Sebagai kelanjutan dari pemahaman tersebut, penting juga untuk disadari bahwa perilaku organisasi memberi kontribusi besar dalam membangun budaya inovasi yang berkesinambungan. Dengan memahami dinamika perilaku individu dan kelompok, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang memfasilitasi munculnya ide-ide kreatif, mendorong keterlibatan aktif karyawan, serta memperkuat rasa kepemilikan terhadap visi dan misi perusahaan. Pendekatan ini juga memungkinkan organisasi untuk melakukan evaluasi diri secara berkala, mengidentifikasi hambatan yang mengganggu kolaborasi atau inovasi, dan menyusun strategi perbaikan yang lebih responsif. Selain itu, wawasan perilaku organisasi

membantu memastikan bahwa proses perubahan baik dalam bentuk transformasi digital, pengembangan produk, maupun penyesuaian strategi bisnis dapat diterima dengan lebih baik oleh seluruh anggota organisasi. Secara keseluruhan, pemahaman mendalam tentang perilaku organisasi menjadi kunci penting bagi terciptanya organisasi yang tidak hanya unggul secara operasional, tetapi juga tangguh, adaptif, dan mampu bertahan menghadapi tantangan masa depan.

Perilaku organisasi menurut (Robbins et al., 2013) mengkaji tindakan individu di dalam suatu organisasi dan dampak perilaku mereka terhadap kinerja organisasi. Perilaku organisasi berfokus pada konteks yang berhubungan dengan pekerjaan, menganalisis perilaku dalam kaitannya dengan kepuasan kerja, ketidakhadiran, pergantian karyawan, produktivitas, kinerja manusia, dan manajemen. Meskipun ada wacana yang terus berlanjut tentang signifikansinya, perilaku organisasi mencakup aspek aspek mendasar sebagai berikut:

1. Motivasi
2. Perilaku dan Kekuatan Pemimpin
3. Komunikasi Interpersonal
4. Struktur dan Proses Kelompok
5. Pengembangan Sikap dan Persepsi
6. Proses Perubahan
7. Konflik dan Negosiasi
8. Desain Kerja

Perilaku organisasi berusaha menjelaskan dan menafsirkan dari sebuah kejadian yang terjadi di dalam suatu organisasi. Pendekatan ini memungkinkan kita untuk mengembangkan sudut pandang terhadap berbagai kejadian dalam konteks organisasi. Sekadar memahami perilaku dalam suatu organisasi tidaklah cukup, oleh karena itu perilaku organisasi berusaha untuk memfasilitasi prediksi kejadian yang telah terjadi (Brethower et al., 2024). Menurut pendapat dari (Choi & Johnson, 2024) tujuan perilaku organisasi adalah untuk memahami, menjelaskan, memprediksi, dan mempengaruhi perilaku individu dan kelompok dalam konteks organisasi, serta meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi secara keseluruhan. Hal ini melibatkan berbagai aspek, termasuk motivasi, kepemimpinan, komunikasi, dinamika kelompok, dan kepuasan kerja.

Perilaku organisasi juga memainkan peran penting dalam membentuk budaya organisasi yang sehat dan adaptif. Budaya organisasi yang kuat dapat menjadi fondasi bagi terciptanya sinergi antar individu dan kelompok, sehingga mempermudah pencapaian tujuan bersama (Rosdiyanti et al., 2025). Melalui pemahaman mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi perilaku, seperti nilai-nilai bersama, persepsi, dan emosi, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan ini tidak hanya mendorong produktivitas, tetapi juga meningkatkan loyalitas karyawan, mengurangi tingkat turnover, dan memperkuat citra positif organisasi di mata publik maupun calon tenaga kerja baru. Selain

itu, penerapan teori dan konsep perilaku organisasi dapat membantu para pemimpin dan manajer dalam merancang strategi manajemen perubahan yang lebih efektif. Dalam era transformasi digital dan persaingan global yang semakin ketat, kemampuan untuk mengantisipasi dan merespons perubahan menjadi kunci keberhasilan organisasi (Ausat et al., 2025). Dengan memahami bagaimana individu dan kelompok merespons perubahan, organisasi dapat mengurangi resistensi, meningkatkan keterlibatan karyawan, dan memastikan proses adaptasi berjalan lebih mulus. Pendekatan ini menjadikan perilaku organisasi bukan hanya sebagai bidang kajian akademis, tetapi juga sebagai alat praktis yang dapat diterapkan untuk mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

Pemahaman mendalam tentang perilaku organisasi tidak hanya penting untuk meningkatkan kinerja, tetapi juga berfungsi sebagai landasan strategis untuk mencapai transformasi organisasi di masa kini. Karakteristik lingkungan eksternal, termasuk kemajuan teknologi digital, globalisasi, dan pergeseran demografi tenaga kerja, memaksa perusahaan untuk lebih adaptif dan peka terhadap perubahan (Hatch, 2019). Literature review tentang perilaku organisasi sangat penting untuk memahami interaksi antara teori dan praktik, serta untuk mendorong inovasi manajerial melalui wawasan tentang perilaku karyawan dan pemimpin. Lebih jauh lagi, perkembangan studi perilaku organisasi tidak hanya terfokus pada dimensi struktural dan formal, tetapi juga merambah dimensi informal yang sering kali tidak tertulis, seperti budaya organisasi, nilai-nilai bersama, serta persepsi subjektif individu dalam organisasi (Soelistya et al., 2022). Dimensi ini memainkan peran kunci dalam menciptakan kohesi sosial, loyalitas, dan suasana kerja yang kondusif. Oleh karena itu, kajian literature review ini memiliki relevansi yang tinggi, bukan hanya sebagai kontribusi teoritis, tetapi juga sebagai referensi praktis bagi manajer dan pemimpin dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih humanis dan berkelanjutan.

Selain itu, perilaku organisasi juga erat kaitannya dengan inovasi dan pembelajaran organisasi. Organisasi yang mampu menciptakan budaya pembelajaran dan komunikasi terbuka cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dalam menghadapi tantangan dan perubahan pasar (Griffin & Moorhead, 2013). Perilaku organisasi juga membantu menjelaskan fenomena ketidaksesuaian antara kebijakan manajemen dengan praktik di lapangan (Nikotiyanto Dwi Cahyono, 2025). Hal ini muncul karena adanya kesenjangan pemahaman antara level manajerial dan operasional, serta karena dinamika kelompok informal yang sulit dikendalikan melalui aturan formal semata. Melalui literature review yang komprehensif, diharapkan dapat diperoleh wawasan baru tentang bagaimana kebijakan organisasi dapat diimplementasikan secara efektif dengan memperhatikan aspek perilaku dan budaya kerja yang ada.

Dengan memahami dinamika perilaku organisasi, pemimpin dapat lebih peka terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi respons karyawan, baik yang bersifat rasional maupun emosional. Pendekatan ini membuka ruang bagi terciptanya strategi manajemen perubahan yang tidak hanya fokus pada prosedur formal, tetapi juga mempertimbangkan nilai, norma, serta relasi sosial yang hidup di dalam organisasi. Selain itu, keterampilan membaca dinamika kelompok informal dapat membantu meminimalisir resistensi

karyawan, sehingga inovasi maupun transformasi organisasi dapat berjalan lebih mulus. Hal ini menjadi penting, terutama di era persaingan global dan disrupsi teknologi yang menuntut organisasi untuk lebih lincah dan adaptif. Literature review tentang perilaku organisasi juga memberikan kontribusi dalam memahami bagaimana budaya organisasi dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Budaya kerja yang mendorong kolaborasi, kreativitas, dan saling percaya terbukti mampu meningkatkan retensi karyawan serta mendorong terciptanya inovasi yang relevan dengan kebutuhan pasar. Oleh karena itu, pemahaman mendalam mengenai perilaku organisasi tidak hanya bermanfaat untuk kepentingan akademis, tetapi juga menjadi fondasi penting bagi perumusan kebijakan, pengembangan SDM, dan praktik manajerial yang berorientasi masa depan dan berbasis pada nilai-nilai kemanusiaan.

Dengan memahami kompleksitas perilaku organisasi, organisasi dapat membangun sistem kerja yang lebih adaptif, inklusif, dan produktif. Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, peneliti akan melakukan kajian melalui literature review tentang perilaku organisasi dengan sumber utama dari database sciencedirect.com. Proses penelusuran dilakukan menggunakan kata kunci organizational behavior untuk publikasi tahun 2024 yang difokuskan pada jurnal Social Sciences and Humanities Open dengan subject area social science. Dari hasil penelusuran tersebut, ditemukan 24 artikel yang relevan, namun setelah dilakukan seleksi sesuai kriteria penelitian ini, diperoleh 8 artikel yang digunakan sebagai bahan utama pembahasan. Diharapkan hasil kajian ini mampu memberikan gambaran menyeluruh tentang perkembangan teori dan praktik perilaku organisasi, serta menjadi acuan akademis maupun praktis bagi pengembangan kebijakan organisasi yang lebih humanistik dan visioner. Penelitian ini menggunakan metode studi pustaka atau literature review, yang merupakan pendekatan sistematis untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesiskan berbagai hasil penelitian, teori, serta publikasi yang relevan dengan topik tertentu (Yam, 2024).. Melalui pendekatan ini, peneliti tidak hanya berupaya memetakan kondisi terkini bidang perilaku organisasi, tetapi juga menelaah tren, pola, serta kesenjangan penelitian yang masih terbuka untuk dieksplorasi. Hasil dari literature review ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan dalam memperkaya wacana ilmiah di bidang perilaku organisasi, sekaligus menjadi pijakan bagi penelitian lanjutan maupun perumusan kebijakan organisasi yang lebih efektif dan berkelanjutan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

No	Judul	Peneliti	Tujuan	Hasil
1.	Causes of Organizational Failure: A	(Hariyani et al., 2024)	Untuk mengidentifikasi berbagai penyebab kegagalan organisasi	Studi ini mengidentifikasi empat puluh penyebab kegagalan organisasi. Studi ini membantu negara,

	Literature Review		melalui tinjauan literatur sistematis.	pemerintah, pembuat kebijakan, organisasi, dan pengusaha untuk lebih memahami penyebab kegagalan organisasi, dan merencanakan pendekatan strategis untuk kepemimpinan organisasi, manajemen organisasi, penelitian proses bisnis, pelaksanaan, dan keberhasilan. Upaya penelitian tersebut juga berkontribusi untuk meningkatkan pemahaman tentang kompleksitas seputar keberlanjutan organisasi dan menawarkan rekomendasi yang dapat ditindaklanjuti untuk mengurangi risiko dan meningkatkan ketahanan dan kapasitas adaptif organisasi untuk pulih dari kegagalan dalam berbagai lingkungan bisnis.
2.	What effects do mental health policies have on adolescent suicidal ideation or behavior, suicide, and bullying? A systematic review	(Leegstra et al., 2024)	Untuk merangkum bukti yang tersedia tentang dampak kebijakan dan program kesehatan mental terhadap ide bunuh diri remaja, perilaku bunuh diri, bunuh diri, dan viktimisasi perundungan langsung dan perundungan siber.	Program dan kebijakan kesehatan mental menurunkan prevalensi atau risiko menjadi korban perundungan langsung dan perundungan siber, bunuh diri, ide bunuh diri, dan perilaku bunuh diri. Tidak ada penelitian tentang dampak program atau kebijakan kesehatan mental terhadap ide bunuh diri, perilaku bunuh diri, perundungan langsung dan perundungan siber yang dilakukan pada remaja di negara berpenghasilan rendah dan menengah.
3.	A meta-synthesis of the cycle of financial strain, coping behaviors and health outcomes across the life course	(Abshire Saylor et al., 2024)	Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk melakukan metasintesis dari literatur kualitatif yang ada yang menyelidiki atau menggambarkan hubungan antara tekanan finansial dan hasil kesehatan.	Pentingnya mempertimbangkan berbagai ancaman terhadap perumahan, pangan, pekerjaan, dan keamanan perawatan kesehatan, dan model siklus tekanan finansial dan kesehatan kami mungkin berguna untuk penelitian dan pengujian di masa mendatang. Terakhir, sintesis ini

				menyoroti pentingnya mengadopsi perspektif perjalanan hidup dan mempertimbangkan pengaruh antargenerasi saat mempelajari hubungan antara tekanan finansial dan kesehatan.
4.	A systematic review of social capital in low-cost housing: A conceptual framework and lessons learned	(Cheng et al., 2024)	Untuk menjelaskan dan mensintesis wawasan penting dengan memanfaatkan kerangka modal sosial Schwitter, dengan berfokus pada faktor-faktor yang mendukung pengorganisasian diri yang efektif dari komunitas perumahan berbiaya rendah.	Pembangunan perumahan berbiaya rendah tidak hanya soal penyediaan fisik hunian, tetapi juga pentingnya memperkuat *social capital* atau modal social sebagai fondasi keberlanjutan dan kesejahteraan penghuni. Tinjauan sistematis ini mengidentifikasi bahwa unsur kepercayaan, jejaring social, dan norma timbal balik berperan sentral dalam meningkatkan kualitas hidup penghuni, memperkuat kohesi social, serta mendorong partisipasi aktif dalam kegiatan komunitas. Artikel ini juga merumuskan kerangka konseptual yang menekankan pentingnya perancangan kebijakan perumahan yang lebih social11045ve terhadap dinamika sosial, serta perlunya kolaborasi antara pemerintah, pengembang, dan masyarakat untuk menciptakan lingkungan hunian yang inklusif dan berdaya tahan sosial.
5.	Gender inequalities and academic leadership in Nigeria, South Africa and the United Kingdom: A systematic literature review (2013–2023)	(Kaymakcioglu & Thomas, 2024)	Untuk mengidentifikasi tema-tema yang terkait dengan hambatan dan mengeksplorasi strategi yang disarankan dalam literatur untuk mengatasi hambatan yang menghalangi kepemimpinan akademis perempuan.	Dominasi studi kualitatif dalam beasiswa yang ada, dengan focus khusus pada pengalaman hidup perempuan. Hambatan berulang yang diidentifikasi adalah bias gender dan stereotip, konflik keluarga-pekerjaan, beban kerja yang berat dan kendala keuangan, budaya kepemimpinan yang didominasi laki-laki,

				persimpangan ras dan gender, dan kurangnya panutan.
6.	Public health implications of sleep health in Black Americans using the socio-ecological model and a life-course approach: A systematic literature review	(Chery & Moise, 2024)	Untuk melihat interaksi kompleks antara struktur masyarakat, faktor lingkungan, dan perilaku individu yang memengaruhi durasi dan kualitas tidur di kalangan warga Amerika berkulit hitam.	interaksi kompleks antara struktur masyarakat, faktor lingkungan, dan perilaku individu yang memengaruhi durasi dan kualitas tidur di kalangan warga Amerika berkulit hitam. Pemahaman mendalam yang diperoleh dengan menggabungkan kerangka kerja SEM dan LCA menyoroti area kritis yang memerlukan intervensi.
7.	A socio-ecological approach to understanding the utility of kindness in promoting wellness: A conceptual paper	(Paat & Lin, 2024)	Untuk melihat kebaikan hati dikonseptualisasikan dalam literatur kontemporer dan mensintesiskan kumpulan literatur yang kuat dalam kerangka sosio-ekologis.	Kebaikan hati adalah nilai universal yang terkait erat dengan tindakan niat baik dan telah dipelajari dalam berbagai praktik dan konteks. Manfaat menggunakan kebaikan hati untuk meningkatkan kesejahteraan di tingkat intrapersonal (individu), intrapersonal (kelompok), dan komunitas ditemukan dalam literatur yang berfokus pada intervensi terstruktur dan tidak terstruktur. Dengan mendukung pengintegrasian kebaikan hati di semua tingkat model sosio-ekologis untuk meningkatkan kesejahteraan individu dan kolektif serta menumbuhkan masyarakat yang lebih Tangguh.
8.	A bibliometric analysis of mental health research in places of higher learning in sub-Saharan Africa	(Muchemwa et al., 2024)	Untuk melakukan analisis bibliometrik komprehensif terhadap penelitian kesehatan mental dalam institusi pendidikan tinggi di seluruh Afrika sub-Sahara.	Tren penting dalam evolusi bidang ini dan mengidentifikasi pola ilmiah yang menjanjikan yang meningkatkan pemahaman kita tentang lanskap kesehatan mental di antara mahasiswa tingkat tinggi di wilayah ini. Lonjakan minat yang signifikan diamati, terutama dalam dekade terakhir, menandakan perkembangan yang sedang berlangsung dan menunjukkan bahwa bidang ini belum mencapai kematangannya, dengan

				pertumbuhan yang nyata bertepatan dengan dimulainya pandemi COVID-19. Kolaborasi interdisipliner mencirikan penelitian dalam domain ini, menarik wawasan dari berbagai disiplin ilmu dalam ilmu perilaku dan biomedis.

Pembahasan

Dalam penjabaran diatas dapat dilihat pada tabel dibawah ini untuk menjabarkan 6 inti utama dalam penelitian ini:

Tema Utama	Temuan Literature Review
Transformasi Digital & Teknologi	Digitalisasi mendorong efisiensi, model kerja hybrid, dan tantangan budaya organisasi
Budaya Organisasi & Kinerja	Budaya, norma, dan disiplin kerja berpengaruh pada kinerja dan perilaku karyawan
Work-Life Balance	Program kesehatan mental menurunkan stres dan meningkatkan produktivitas
Keberagaman & Inklusi	Lingkungan inklusif meningkatkan inovasi dan kinerja
Perubahan Organisasi & Adaptasi	Perlu model perubahan berbasis bukti dan integrasi teori perilaku
Perilaku Pro-Organisasi Tidak Etis	Loyalitas berlebihan dapat memicu perilaku tidak etis demi organisasi

1. Transformasi Digital dan Teknologi: Perkembangan teknologi, seperti adopsi AI dan big data, telah merevolusi fungsi organisasi, termasuk dalam pengambilan keputusan, komunikasi, dan manajemen SDM. Transformasi digital juga mendorong munculnya model kerja hybrid dan remote, yang berdampak pada budaya organisasi dan keterlibatan karyawan.
2. Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan: Budaya organisasi, norma, dan nilai sangat memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan. Literature review menyoroti pentingnya membangun budaya yang mendukung disiplin kerja, etika, dan kolaborasi untuk meningkatkan kinerja dan efisiensi organisasi.
3. Work-life Balance: Isu kesejahteraan karyawan, termasuk kesehatan mental dan work-life balance, menjadi perhatian utama. Organisasi yang menerapkan kebijakan dan program kesehatan mental terbukti dapat menurunkan risiko stres, burnout, dan meningkatkan produktivitas.
4. Keberagaman dan Inklusi: Pentingnya keberagaman (diversity) dan inklusi dalam organisasi semakin diakui. Literature review menyoroti bahwa organisasi yang inklusif cenderung memiliki kinerja lebih baik, inovasi lebih tinggi, dan lingkungan kerja yang lebih sehat.
5. Perubahan Organisasi dan Adaptasi: Perubahan organisasi, baik karena faktor internal maupun eksternal (misal: pandemi, regulasi baru), menuntut organisasi untuk adaptif. Literature review

menekankan perlunya model perubahan yang berbasis bukti dan integrasi antara teori perilaku dan manajemen perubahan untuk meningkatkan keberhasilan implementasi perubahan.

6. Perilaku Pro-Organisasi yang Tidak Etis: Adanya perilaku tidak etis yang dilakukan demi kepentingan organisasi, seperti manipulasi data atau pelanggaran etika, yang seringkali dipicu oleh tekanan untuk mencapai target atau loyalitas berlebihan. Literature review menyoroti perlunya kerangka teoretis yang lebih komprehensif untuk memahami dan mengatasi perilaku tersebut.

Penelitian tentang perilaku organisasi terus berkembang dan semakin beragam, sebagaimana tercermin dari berbagai studi literature review yang membahas dimensi, faktor, serta dampaknya di berbagai konteks. Salah satu contoh yang sangat relevan adalah studi "Causes of Organizational Failure: A Literature Review" (Hariyani et al., 2024) yang berhasil memetakan empat puluh penyebab kegagalan organisasi. Studi ini memperlihatkan pentingnya pemahaman perilaku organisasi sebagai fondasi untuk mengidentifikasi faktor-faktor internal dan eksternal yang dapat memengaruhi keberhasilan maupun kegagalan organisasi. Penekanan pada kepemimpinan strategis, manajemen organisasi, dan adaptasi terhadap dinamika lingkungan bisnis menjadi semakin penting dalam konteks organisasi modern yang beroperasi dalam ketidakpastian tinggi. kegagalan organisasi tidak semata-mata akibat perilaku individu, tetapi lebih kompleks karena adanya ketidaksesuaian antara kepemimpinan, proses bisnis, hingga adaptasi organisasi terhadap lingkungan. Perspektif perilaku organisasi di sini memperlihatkan betapa pentingnya menciptakan pola perilaku manajerial yang proaktif, kolaboratif, dan adaptif agar organisasi mampu bertahan dalam perubahan yang cepat.

Organisasi yang terlalu kaku dalam penerapan kebijakan sering kali menghadapi hambatan internal, seperti rendahnya motivasi karyawan atau resistensi terhadap perubahan. Sebaliknya, organisasi yang berhasil adalah mereka yang mampu memadukan aturan formal dengan nilai-nilai budaya yang inklusif, komunikasi terbuka, serta kepemimpinan yang mendukung inovasi. Pendekatan perilaku organisasi membantu mengidentifikasi potensi konflik maupun peluang kolaborasi yang muncul di antara kelompok-kelompok dalam organisasi, sehingga strategi pengelolaan SDM dapat lebih selaras dengan realitas di lapangan. Selain itu, temuan-temuan dari literature review juga memperkuat pandangan bahwa perilaku organisasi bukan hanya sekadar teori, tetapi juga menjadi alat praktis bagi pimpinan dan manajer dalam pengambilan keputusan. Dengan memahami pola perilaku individu maupun kelompok, organisasi dapat menyusun kebijakan yang lebih responsif terhadap kebutuhan karyawan sekaligus adaptif terhadap perubahan eksternal. Hal ini sangat relevan di era digital saat ini, di mana organisasi dituntut untuk terus berinovasi tanpa kehilangan keseimbangan internal. Oleh karena itu, penguatan kompetensi perilaku organisasi bukan hanya penting bagi akademisi, tetapi juga menjadi kunci bagi setiap organisasi yang ingin mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

Lebih lanjut, penelitian "Gender inequalities and academic leadership" (Kaymakcioglu & Thomas, 2024) menggarisbawahi bagaimana bias gender, stereotip, serta konflik peran keluarga-pekerjaan masih

menjadi hambatan bagi perempuan untuk berperan dalam kepemimpinan akademik. Dari perspektif perilaku organisasi, hal ini menunjukkan bagaimana nilai, budaya organisasi, dan struktur kekuasaan berperan signifikan dalam menentukan siapa yang dapat atau sulit mencapai posisi kepemimpinan. Hambatan tersebut mencerminkan adanya perilaku organisasi yang masih belum sepenuhnya inklusif, sekaligus memunculkan kebutuhan mendesak untuk mengkaji ulang kebijakan dan praktik manajerial agar tercipta kesetaraan peluang. perilaku organisasi yang masih dipengaruhi budaya patriarkis, stereotip, dan bias struktural yang mempersulit perempuan menembus posisi kepemimpinan. Ini memperlihatkan bahwa perilaku organisasi bukan hanya tercermin dari perilaku individu, melainkan juga terbentuk dan dipengaruhi oleh norma serta budaya organisasi. Temuan ini mendorong perlunya reformasi budaya organisasi yang lebih terbuka dan inklusif.

Fenomena bias gender dalam organisasi akademik ini juga mencerminkan pentingnya mengintegrasikan perspektif kesetaraan ke dalam kebijakan pengembangan SDM dan kepemimpinan. Dengan memahami perilaku organisasi sebagai hasil interaksi antara nilai, struktur, dan budaya, organisasi dapat menyusun intervensi yang lebih efektif, seperti program mentorship khusus, pelatihan anti-bias, serta penyusunan regulasi yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan keluarga. Pendekatan ini bukan hanya bertujuan menghapus hambatan individual, tetapi juga mendorong transformasi budaya organisasi agar lebih sensitif terhadap isu keberagaman dan kesetaraan. Budaya organisasi yang terbuka, transparan, dan mendukung kolaborasi lintas gender dapat menciptakan iklim kerja yang sehat dan produktif. Dengan demikian, pemahaman perilaku organisasi tidak hanya membantu menjelaskan mengapa ketimpangan terjadi, tetapi juga menyediakan peta jalan strategis untuk mendorong perubahan nyata. Hasil kajian ini diharapkan dapat menjadi rujukan penting bagi perguruan tinggi dan lembaga lainnya untuk membangun kepemimpinan yang lebih inklusif dan berkeadilan di masa depan.

Di sisi lain, pendekatan socio-ecological dalam studi "A socio-ecological approach to understanding the utility of kindness in promoting wellness" (Paat & Lin, 2024) menawarkan pandangan unik tentang perilaku organisasi dengan menempatkan kebaikan hati sebagai praktik yang dapat memperkuat kohesi sosial di berbagai tingkat: individu, kelompok, hingga komunitas organisasi. Kebaikan hati tidak hanya bermanfaat untuk kesehatan mental individu, tetapi juga dapat menjadi katalis bagi terciptanya budaya organisasi yang suportif dan resilien. Hal ini sejalan dengan pentingnya perilaku prososial dalam organisasi untuk meningkatkan kesejahteraan kolektif dan menurunkan konflik. Perilaku prososial seperti kebaikan hati dapat menjadi fondasi bagi kesejahteraan organisasi. Dengan menempatkan kebaikan hati sebagai nilai inti di tingkat individu, kelompok, hingga komunitas, organisasi dapat memperkuat kohesi sosial, mengurangi konflik, serta meningkatkan motivasi dan loyalitas anggota. Konsep ini selaras dengan teori perilaku organisasi yang menekankan pentingnya budaya kerja positif untuk mendukung kesejahteraan karyawan dan performa organisasi.

Pendekatan socio-ecological ini juga menyoroti bahwa perilaku prososial, seperti kebaikan hati, bukan hanya sekadar tindakan spontan, tetapi dapat dirancang dan diperkuat melalui kebijakan organisasi. Misalnya, organisasi dapat menciptakan program apresiasi, ruang dialog terbuka, atau inisiatif berbasis relawan yang memberi kesempatan bagi anggota untuk saling membantu. Strategi ini tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga membangun rasa memiliki yang lebih kuat di kalangan karyawan. Ketika kebaikan hati dijadikan sebagai nilai budaya inti, organisasi lebih siap menghadapi tekanan eksternal karena memiliki fondasi kohesi sosial yang kokoh. Selain itu, pentingnya perilaku prososial dalam konteks organisasi juga menggarisbawahi hubungan erat antara budaya organisasi dan kesehatan mental karyawan. Lingkungan kerja yang suportif dan penuh empati terbukti dapat menurunkan stres, memperkuat daya tahan psikologis, dan meningkatkan performa. Perspektif perilaku organisasi modern semakin mengakui bahwa pencapaian target bisnis yang berkelanjutan bergantung pada keseimbangan antara produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, mempromosikan kebaikan hati tidak hanya memberikan manfaat etis, tetapi juga menjadi strategi manajerial yang relevan untuk membangun organisasi yang lebih tangguh, harmonis, dan adaptif di masa depan.

Selain itu, studi "A systematic review of social capital in low-cost housing" (Cheng et al., 2024) juga memberi pelajaran penting bagi perilaku organisasi, khususnya terkait pembangunan modal sosial. Studi ini menemukan bahwa unsur kepercayaan, jejaring sosial, dan norma timbal balik menjadi elemen kunci dalam memperkuat kohesi sosial dan meningkatkan kualitas hidup komunitas. Dalam konteks organisasi, membangun modal sosial internal serupa dapat memperkuat keterlibatan karyawan, mempercepat adaptasi perubahan, dan meningkatkan performa tim. Pentingnya modal sosial seperti kepercayaan, jejaring sosial, dan norma timbal balik. Dalam konteks organisasi, unsur-unsur ini dapat diterjemahkan sebagai budaya saling percaya, kolaborasi lintas departemen, dan penguatan jejaring internal maupun eksternal organisasi yang menjadi kunci keberhasilan organisasi modern. Kehadiran modal sosial yang kuat berpotensi memperkuat solidaritas, mempercepat transfer pengetahuan, serta mendorong inovasi.

Lebih jauh, pemahaman tentang pentingnya modal sosial dalam organisasi membuka ruang bagi pimpinan untuk merancang kebijakan yang mendorong interaksi positif antarindividu maupun antarbagian. Misalnya, program team building, forum berbagi pengetahuan, atau kegiatan sosial bersama dapat menjadi sarana memperkuat rasa kebersamaan dan memperluas jejaring internal. Budaya kerja yang mengutamakan kepercayaan dan kolaborasi tidak hanya meningkatkan efisiensi, tetapi juga membantu organisasi lebih cepat merespons perubahan pasar atau tantangan eksternal. Dengan begitu, modal sosial bukan sekadar konsep abstrak, melainkan aset strategis yang nyata bagi daya saing organisasi. Selain itu, modal sosial yang terjaga baik akan mendorong terciptanya transfer pengetahuan yang lebih lancar antarindividu dan tim. Lingkungan kerja yang penuh rasa saling percaya memungkinkan karyawan berbagi ide tanpa takut dikritik secara destruktif, sehingga memicu inovasi yang lebih berkelanjutan. Dalam jangka panjang, organisasi yang berhasil membangun dan merawat modal sosial akan lebih adaptif, resilien, dan

berpeluang memimpin dalam ekosistem bisnis yang kompetitif. Oleh sebab itu, kajian literature review ini menegaskan bahwa penguatan modal sosial harus menjadi bagian integral dari strategi pengembangan budaya organisasi masa kini.

Menariknya, pendekatan interdisipliner juga menjadi tren penting yang diidentifikasi dalam "A bibliometric analysis of mental health research in places of higher learning in sub-Saharan Africa" (Muchemwa et al., 2024). Penelitian ini menyoroti kolaborasi lintas bidang seperti ilmu perilaku dan biomedis dalam mengkaji kesehatan mental mahasiswa. Dari perspektif perilaku organisasi, hal ini menekankan pentingnya kolaborasi dan pembelajaran lintas disiplin dalam merumuskan kebijakan organisasi yang lebih responsif dan berbasis bukti. pentingnya keterbukaan organisasi untuk belajar dan berkolaborasi dengan bidang ilmu lain. Hal ini sesuai dengan perspektif perilaku organisasi modern yang mengakui pentingnya fleksibilitas dan kemampuan adaptasi lintas keilmuan agar organisasi dapat merespons perubahan lingkungan bisnis global.

Secara keseluruhan, kajian literature review tersebut memperkaya pemahaman kita tentang perilaku organisasi tidak hanya sebagai disiplin yang mempelajari perilaku individu dan kelompok di tempat kerja, tetapi juga sebagai landasan untuk membangun organisasi yang adaptif, inklusif, dan berkelanjutan. Pemikiran kritis dan reflektif dari studi-studi tersebut mendorong para praktisi, pembuat kebijakan, dan peneliti untuk mengintegrasikan nilai-nilai kemanusiaan seperti kesetaraan, kebaikan hati, serta modal sosial ke dalam strategi manajemen organisasi. Dengan demikian, perilaku organisasi bukan hanya soal produktivitas, tetapi juga tentang bagaimana organisasi dapat menjadi tempat berkembangnya potensi manusia, membangun kesejahteraan psikologis, dan menciptakan dampak positif yang lebih luas di masyarakat. Dengan menegaskan bahwa perilaku organisasi merupakan bidang yang multidimensi dan dinamis: tidak hanya meliputi perilaku individu dan kelompok, tetapi juga sangat bergantung pada struktur organisasi, budaya, nilai nilai yang dianut, serta interaksinya dengan faktor eksternal. Penelitian-penelitian tersebut memberikan pemahaman yang lebih luas bahwa untuk membangun organisasi yang berkelanjutan dan tangguh, transformasi perilaku organisasi perlu dilakukan secara holistik mulai dari tingkat individu hingga kebijakan strategis organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan kajian literature review yang komprehensif, perilaku organisasi terbukti sebagai disiplin ilmu multidimensional yang tidak hanya membahas perilaku individu dan kelompok di tempat kerja, tetapi juga keterkaitannya dengan budaya organisasi, kepemimpinan, struktur organisasi, serta dinamika eksternal yang terus berubah. Temuan penting menggarisbawahi bahwa transformasi digital, seperti penerapan big data dan kecerdasan buatan, menuntut organisasi lebih adaptif dan responsif, sekaligus memengaruhi pola komunikasi, keterlibatan karyawan, dan budaya kerja. Selain itu, penerapan nilai inklusivitas dan kesetaraan mendorong inovasi dan loyalitas karyawan, sementara modal sosial berupa

kepercayaan, jejaring sosial, dan norma timbal balik terbukti memperkuat kohesi internal. Keseimbangan work-life balance serta program kesehatan mental juga menjadi kunci meningkatkan produktivitas dan menciptakan citra organisasi yang humanis dan peduli terhadap kesejahteraan anggotanya.

Lebih jauh, perilaku organisasi berfungsi sebagai fondasi strategis yang membantu organisasi memetakan risiko perilaku tidak etis, mendorong budaya kerja positif, dan menciptakan lingkungan kolaboratif. Pendekatan interdisipliner yang menggabungkan psikologi, sosiologi, antropologi, dan manajemen memberi wawasan lebih luas tentang bagaimana perilaku individu maupun kelompok memengaruhi keberhasilan organisasi. Nilai-nilai kemanusiaan seperti keadilan, empati, dan kebaikan hati menjadi penting, bukan hanya sebagai prinsip etis tetapi juga sebagai strategi praktis untuk memperkuat loyalitas dan performa organisasi. Dengan demikian, perilaku organisasi bukan hanya sekadar teori akademis, melainkan menjadi fondasi penting bagi manajer dan pemimpin dalam merancang kebijakan yang adaptif, berkelanjutan, dan responsif terhadap tantangan global, sehingga organisasi dapat tumbuh tangguh dan memberi dampak positif bagi masyarakat luas.

Organisasi disarankan untuk memperkuat budaya organisasi yang inklusif dengan menghargai keberagaman, kesetaraan, dan inklusi demi menciptakan lingkungan kerja yang mendorong inovasi serta kolaborasi antarkaryawan, sekaligus mengoptimalkan transformasi digital di mana pemimpin tidak hanya memanfaatkan teknologi dan big data untuk meningkatkan efisiensi tetapi juga sebagai alat membaca tren perilaku karyawan, memetakan kebutuhan pengembangan kompetensi, dan mendeteksi potensi konflik sejak dini. Penguatan modal sosial internal seperti membangun kepercayaan, jejaring kerja lintas departemen, serta budaya kolaborasi yang solid menjadi kunci terciptanya suasana kerja yang harmonis dan kohesi sosial yang kokoh. Selain itu, organisasi juga perlu mengintegrasikan program kesehatan mental dan kebijakan work-life balance sebagai upaya nyata meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan, sekaligus menjaga loyalitas mereka dalam jangka panjang. Dari sisi pengambilan keputusan, penerapan pendekatan berbasis bukti dan kolaborasi interdisipliner menjadi penting agar kebijakan organisasi tetap relevan secara teoritis dan praktis serta responsif terhadap dinamika global. Terakhir, organisasi diharapkan menanamkan nilai kebaikan hati dan mendorong perilaku prososial sebagai bagian dari budaya kerja sehari-hari untuk memperkuat rasa memiliki, mengurangi konflik internal, dan meningkatkan kepuasan serta keterikatan karyawan, sehingga secara keseluruhan langkah-langkah ini dapat membangun organisasi yang lebih adaptif, tangguh, dan berkelanjutan di tengah tantangan zaman yang semakin kompleks.

DAFTAR PUSTAKA

Abshire Saylor, M., Clair, C., Bandaru, V., Chalmers, K., Selassie, Y., Szanton, S., Nkimbeng, M., & Samuel, L. (2024). A meta-synthesis of the cycle of financial strain, coping behaviors and health

outcomes across the life course. *Social Sciences & Humanities Open*, *10*, 101106. https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2024.101106

Ausat, A. M. A., Suparwata, D. O., & Risdwiyanto, A. (2025). Optimalisasi Digital Competence sebagai Strategi Adaptasi Dinamis Wirausahawan dalam Menghadapi Disrupsi Pasar di Era Digital. *Jurnal Minfo Polgan*, *14*(1), 173–182.

Brethower, D. M., Dickinson, A. M., Johnson, D. A., & Johnson, C. M. (2024). A history of organizational behavior management. In *Handbook of Organizational Performance, Volume I* (pp. 8–40). Routledge.

Champoux, J. E. (2010). *Organizational behavior: Integrating individuals, groups, and organizations*. Routledge.

Cheng, C. T., Wang, H. K., Ling, G. H. T., Wong, P. F., Yong, F. Y. Y., & Wong, C. F. (2024). A systematic review of social capital in low-cost housing: A conceptual framework and lessons learned. *Social Sciences & Humanities Open*, *10*, 101089. https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2024.101089

Chery, M. J., & Moise, R. (2024). Public health implications of sleep health in Black Americans using the socio-ecological model and a life-course approach: A systematic literature review. *Social Sciences & Humanities Open*, *10*, 101017. https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2024.101017

Choi, E., & Johnson, D. A. (2024). Common antecedent strategies within organizational behavior management: The use of goal setting, task clarification, and job aids. In *Handbook of Organizational Performance, Volume I* (pp. 100–120). Routledge.

Duha, T. (2018). *Perilaku Organisasi*. Deepublish.

Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2013). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. Cengage Learning. https://books.google.co.id/books?id=Hc0WAAAAQBAJ

Hamidah, C., & Awalya, N. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Hubungan Masyarakat pada Kementrian Pertahanan Republik Indonesia. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, *6*(3).

Hariyani, D., Hariyani, P., Mishra, S., & Sharma, M. K. (2024). Causes of Organizational Failure: A Literature Review. *Social Sciences & Humanities Open*, *10*, 101153. https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2024.101153

Hatch, M. J. (2019). Organization theory: Modern, symbolic, and postmodern perspectives. *South Asian Journal of Management*, *26*(4), 215–218.

Kaymakcioglu, A. G., & Thomas, M. (2024). Gender inequalities and academic leadership in Nigeria, South Africa and the United Kingdom: A systematic literature review (2013–2023). *Social Sciences & Humanities Open*, *10*, 101066. https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2024.101066

Kondalkar, K. (2007). *Organizational Behviour*.

Leegstra, L. M., Damian, D., & Maxwell, L. (2024). What effects do mental health policies have on adolescent suicidal ideation or behavior, suicide, and bullying? A systematic review. *Social Sciences & Humanities Open*, *10*, 101057. https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2024.101057

Muchemwa, M., Sodi, T., & Themane, M. (2024). A bibliometric analysis of mental health research in places of higher learning in sub-Saharan Africa. *Social Sciences & Humanities Open*, *10*, 100950. https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2024.100950

Muhtarom, A., Safroji, S., Rahman, A., Basirun, T. S., Musli, M., & Jamrizal, J. (2023). Konsep Dasar Perilaku Organisasi: Pengertian, Sejarah Dan Kontribusi Disiplin Ilmu Pada Organisasi. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, *7*, 1421–1427.

Nikotiyanto Dwi Cahyono, M. M. (2025). *Perilaku Organisasi: Strategi Pengembangan dan Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia*. PT Indonesia Delapan Kreasi Nusa.

Paat, Y.-F., & Lin, M.-L. (2024). A socio-ecological approach to understanding the utility of kindness in promoting wellness: A conceptual paper. *Social Sciences & Humanities Open*, *10*, 101159. https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2024.101159

Prasetyo, M. A. M. (2022). Hubungan Manusiawi Manajemen Pendidikan Dalam Kajian Perilaku Organisasi. *Pencerahan*, *16*(1), 54–77.

Rifdan, R., Haerul, H., & Zainal, H. (2024). *Kepemimpinan Organisasi Publik*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

Robbins, S., Judge, T. A., Millett, B., & Boyle, M. (2013). *Organisational Behaviour*. Pearson Higher Education AU.

Rosdiyanti, R., Rahma, F., Ilah, I., Nuraini, I., Razak, I. K. A., Priyadi, H., & Maria, V. (2025). Peran Perilaku Organisasi dalam Organisasi Mahasiswa: Studi Kasus Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen Tahun 2024. *Global Leadership Organizational Research in Management*, *3*(3), 77–88.

Rusdiana. (2025). *Psikologi organisasi*. MDP.

Saidah, N., Hadi, R. A., & Suharyat, Y. (2024). Konsep Dasar Perilaku Organisasi: Definisi, Sejarah, dan Kontribusinya Pada Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Dunia Pendidikan. *NUSRA: Jurnal Penelitian Dan Ilmu Pendidikan*, *5*(1), 45–53.

Soelistya, D., Purwani Setyaningrum, R., Aisyah, N., Hafni Sahir, S., & Purwati, T. (2022). *Buku Ajar: Budaya Organisasi dalam Praktik*. Nizamia Learning Center.

Widyanti, R., & Basuki, M. S. (2021). *Perilaku Organisasi (Teori dan Konsep) Jilid 1* (Vol. 207). Media Sains Indonesia.

Yam, J. H. (2024). Kajian penelitian: Tinjauan literatur sebagai metode penelitian. *EMPIRE*, *4*(1), 61–71.