

PENGARUH DAN IMPLIKASI PERILAKU INDIVIDU DALAM ORGANISASI

M. Dimas Rizza Al-Fattih¹, Akmal Salaza Hola Putra², Neneng Hasanah³

UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi

(E-mail: muhammadalfattih190904@gmail.com, Akmalsalazaholaputra@gmail.com,
nenenghasanah@uinjambi.ac.id)

ABSTRACT

Each person has a different background, which includes biological traits, education, and life experiences that influence how they behave. Individual behavior is concerned with how a person acts, interacts, and responds to events within the organization. Personality, motivation, perception, and emotions have an important impact in developing such behavior. Understanding the elements that drive individual behavior allows companies to develop more successful tactics to improve employee performance, job satisfaction, and loyalty. With that said, a thorough understanding of individual behavior is essential to fostering a productive and peaceful work environment. This research utilized a descriptive qualitative research method and data collection approach, specifically a literature study. The limitation of this activity only allows for papers, journals, and library collections, with no requirement for field research. This research is based on books, national journals, articles, and previous theses relevant to this study. The purpose of this study is to determine individual behavior in organizations and its role. The result of this study is that individual behavior also has an important role in organizations, such as increasing productivity and efficiency, influencing team dynamics, shaping organizational culture, adapting to change, and influencing organizational decision making. Therefore, organizations must effectively regulate individual behavior, provide training, and foster a supportive environment so that individuals can grow and contribute to their full potential. Understanding individual behavior helps in the development of policies, human resource management methods, and the creation of an effective organizational culture.

Keywords: *Individual Behavior, Organization, Effectiveness, Efficiency, Environment.*

ABSTRAK

Setiap orang memiliki latar belakang yang berbeda, yang meliputi ciri-ciri biologis, pendidikan, dan pengalaman hidup yang mempengaruhi bagaimana mereka berperilaku. Perilaku individu berkaitan dengan bagaimana seseorang

bertindak, berinteraksi, dan merespons berbagai peristiwa di dalam organisasi. Kepribadian, motivasi, persepsi, dan emosi memiliki dampak penting dalam mengembangkan perilaku tersebut. Memahami elemen-elemen yang mendorong perilaku individu memungkinkan perusahaan untuk mengembangkan taktik yang lebih sukses untuk meningkatkan kinerja, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan. Dengan itu, pemahaman menyeluruh tentang perilaku individu sangat penting untuk membina lingkungan kerja yang produktif dan damai. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dan pendekatan pengumpulan data, khususnya studi literatur. Batasan dari kegiatan ini hanya memungkinkan untuk membuat makalah, jurnal, dan koleksi perpustakaan, tanpa persyaratan untuk penelitian lapangan. Penelitian ini didasarkan pada buku-buku, jurnal nasional, artikel, dan tesis terdahulu yang relevan dengan penelitian ini. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui perilaku individu dalam organisasi serta peranannya. Hasil dari penelitian ini adalah Perilaku individu juga memiliki peran penting dalam organisasi, seperti meningkatkan produktivitas dan efisiensi, memengaruhi dinamika tim, membentuk budaya organisasi, beradaptasi dengan perubahan, dan memengaruhi pengambilan keputusan organisasi. Oleh karena itu, organisasi harus secara efektif mengatur perilaku individu, memberikan pelatihan, dan membina lingkungan yang mendukung agar individu dapat tumbuh dan berkontribusi semaksimal mungkin. Memahami perilaku individu membantu pengembangan kebijakan, metode manajemen sumber daya manusia, dan penciptaan budaya organisasi yang efektif.

Kata Kunci: Perilaku Individu, Organisasi, Efektif, Efisiensi, Lingkungan.

PENDAHULUAN

Setiap orang memiliki latar belakang yang berbeda, yang meliputi ciri-ciri biologis, pendidikan, dan pengalaman hidup yang mempengaruhi bagaimana mereka berperilaku. Perilaku individu berkaitan dengan bagaimana seseorang bertindak, berinteraksi, dan merespons berbagai peristiwa di dalam organisasi. Kepribadian, motivasi, persepsi, dan emosi memiliki dampak penting dalam mengembangkan perilaku tersebut. Selain itu, faktor ekstrinsik seperti budaya organisasi, struktur, dan kebijakan perusahaan juga mempengaruhi bagaimana orang berperilaku. Keragaman ini menghadirkan hambatan dan kemungkinan bagi perusahaan yang ingin memaksimalkan potensi setiap orang.

Perilaku individu dalam organisasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi dinamika dan keberhasilan institusi. Perilaku individu dalam konteks organisasi mengacu pada interaksi dan reaksi yang berbeda yang dimiliki oleh anggota terhadap lingkungan kerja mereka, apakah itu rekan kerja, atasan, atau struktur organisasi itu sendiri. Memahami

perilaku ini sangat penting karena kepribadian dan atribut individu mempengaruhi tujuan organisasi.

Perilaku individu dalam organisasi melibatkan lebih dari sekadar memahami aktivitas seseorang, ini juga tentang mengidentifikasi keadaan yang mendukung atau menghambat perilaku tersebut. Hal ini mencakup penelitian tentang kepemimpinan, komunikasi, pengambilan keputusan, dan hubungan interpersonal dalam tim atau kelompok kerja. Memahami elemen-elemen yang mendorong perilaku individu memungkinkan perusahaan untuk mengembangkan taktik yang lebih sukses untuk meningkatkan kinerja, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan. Sebagai hasilnya, pemahaman menyeluruh tentang perilaku individu sangat penting untuk membina lingkungan kerja yang produktif dan damai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dan pendekatan pengumpulan data, khususnya studi literatur. Menurut definisinya, studi literatur adalah telaah data dari berbagai buku referensi serta temuan-temuan penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian untuk memperoleh landasan teori bagi permasalahan yang akan dibahas.¹ Istilah “studi literatur” mengacu pada penelitian kepustakaan. Batasan dari kegiatan ini hanya memungkinkan untuk membuat makalah, jurnal, dan koleksi perpustakaan, tanpa persyaratan untuk penelitian lapangan. Penelitian ini didasarkan pada buku-buku, jurnal nasional, artikel, dan tesis terdahulu yang relevan dengan penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Definisi Perilaku Individu

Perilaku adalah pola kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dalam menanggapi nilai-nilainya yang menjadi kebiasaan. Manusia mengekspresikan dirinya melalui interaksi dengan lingkungannya, yang terwujud dalam pengetahuan, sikap, dan tindakan. Perilaku dapat didefinisikan sebagai respons yang wajar terhadap rangsangan lingkungan yang diklasifikasikan menjadi dua jenis: pasif, yang tidak terlihat oleh orang lain, dan aktif, yang membutuhkan aktivasi kemauan. Perilaku dapat dipantau dengan segera selama interaksi sosial.

¹ J. Sarwono (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu. Hal. 47

Kata “individu” berarti tak terpisahkan dalam bahasa Yunani. Kata ini merujuk pada entitas yang paling dasar dan terbatas, seperti individu, dan bukan umat manusia secara keseluruhan. Dalam ilmu sosial, pengertian individu dikaitkan dengan sifat-sifat dan kehidupannya, serta bagaimana integrasi mempengaruhi kehidupan individu. Kamus Besar Bahasa Indonesia mendefinisikan individu sebagai orang yang berbeda dengan orang lain, organisme hidup yang secara fisiologis berdiri sendiri dan tidak memiliki hubungan organik dengan orang lain.²

Para ahli memberikan definisi perilaku. Definisi-definisi tersebut adalah sebagai berikut :

- a) Menurut Robbins dan Judge, perilaku organisasi sebagian besar merupakan hasil dari interaksi antar individu di dalam perusahaan.
- b) Menurut Miftah Thoha, ditentukan oleh interaksi seseorang atau individu dengan lingkungannya.
- c) Menurut Codreanu, perilaku individu didefinisikan sebagai sekumpulan aktivitas yang dilakukan dalam suatu lingkungan tertentu.³
- d) Menurut Veithzal dan Mulyadi, Perilaku manusia ditentukan oleh bagaimana individu berinteraksi dengan lingkungannya.⁴
- e) Menurut Moorhead dan Graffin, Perilaku individu didefinisikan sebagai seperangkat fitur psikologis yang mencakup unsur-unsur kepribadian yang dapat memengaruhi perilaku dengan mempertimbangkan sikap dan peran individu.⁵
- f) Menurut Winardi, Perilaku individu didefinisikan sebagai seperangkat variabel individu yang berkaitan dengan kemampuan dan keterampilan, serta latar belakang dan faktor demografis.⁶

Definisi-definisi perilaku yang disebutkan di atas memiliki esensi yang sama bahwa perilaku adalah suatu jenis kegiatan atau reaksi terhadap suatu hal sebagai hasil dari stimulasi

² Ansori, Rosa Indah, Suwandi, DKK. (2024), *Perilaku Individu Dalam Organisasi*, Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA) Vol.2, No.2, IAIN Batang Hari, hal. 135.

³ L. T. Ardani (2022), *Perilaku Individu Dalam Organisasi (Individu, Kelompok, dan Lembaga)*, *Jurnal Pendidikan Geografi*, Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin, hal. 23

⁴ R. Veithzal & D. Mulyadi (2012), *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*, Jakarta : Rajawali Pers, Hal. 321.

⁵ G. Moorhead & R. W. Griffin (2013), *Perilaku Organisasi : Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Organisasi*, Jakarta : Selemba Empat. Hal. 24

⁶ J. Winardi (2012), *Manajemen Perilaku Organisasi*, Jakarta : Kencana, Hal. 37

internal atau eksternal. Artinya, perilaku individu merupakan kumpulan perilaku yang dipengaruhi oleh faktor internal seperti kemampuan, keterampilan, persepsi, sikap, dan kepribadian, sedangkan faktor eksternal meliputi latar belakang keluarga, kelas sosial, adat istiadat, budaya, dan karakteristik organisasi.

2. Definisi Organisasi

Definisi organisasi sering kali dikembangkan berdasarkan minat dan tujuan penelitian, serta konteks dan perspektif ilmiah orang yang membuatnya. Ada puluhan, bahkan lebih, definisi organisasi. Sebagai contoh, berikut adalah beberapa definisi organisasi yang diambil dari berbagai sumber.

Dalam buku Erni Rernawan, dikutip pengertian organisasi dari Mathis and Jackson sebagai berikut: “Organisasi merupakan suatu kesatuan sosial dari sekelompok manusia yang saling berinteraksi menurut suatu pola tertentu sehingga setiap anggota organisasi memiliki fungsi dan tugasnya masing-masing, sebagai suatu kesatuan yang memiliki tujuan tertentu dan mempunyai batasbatas yang jelas, sehingga bisa dipisahkan”.⁷

Menurut Robbins mengatakan, bahwa: “Organisasi adalah kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan”.⁸

Selanjutnya Hasibuan memberikan pengertian organisasi sebagai berikut: Organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal, berstruktur, dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu.⁹

Organisasi adalah sebuah struktur yang mewadahi orang-orang yang memiliki tanggung jawab dan aktivitas masing-masing dan bekerja sama untuk memenuhi tujuan organisasi. Organisasi juga didefinisikan sebagai unit sosial yang terorganisir secara sengaja

⁷ S.P. Malayu & Hasibuan, (2014). Organisasi dan motivasi, dasar peningkatan produktivitas, Jakarta: Bumi Aksara. Hal. 24-25

⁸ Robbins, SP, (1996). Perilaku Organisasi : Konsep Kontroversi, Aplikasi. Ed Indonesia, PT. Prenhallindo, Jakarta. Hal. 4

⁹ Hasibuan, Malayu S.P, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara, Hal. 120

dengan batasan yang dapat diidentifikasi yang bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan bersama.¹⁰

- a) Kesatuan sosial, mengacu pada unit yang terdiri dari individu atau kelompok orang yang berinteraksi satu sama lain.
- b) Dikoordinasi secara sadar, mengindikasikan adanya manajemen. Manajemen adalah pelaksana administrasi, dan tugasnya adalah menggerakkan dan mengatur kegiatan untuk mencapai tujuan administrasi. Administrasi mengacu pada cara dan tindakan yang luas yang mencakup semua disiplin ilmu dan prosedur pengaturan pekerjaan dalam setiap usaha kerja sama manusia untuk mencapai tujuan tertentu.
- c) Batasan yang dapat diidentifikasi, khususnya periode waktu tertentu, memungkinkan kita untuk membedakan antara anggota dan non-anggota.
- d) Suatu Tujuan, biasanya tidak dapat dicapai oleh individu yang bekerja sendiri, tetapi dapat dicapai bersama atau oleh kelompok orang.

Secara sederhana istilah organisasi dapat didefinisikan sebagai sebuah unit yang berfungsi sebagai wadah atau sarana untuk mencapai berbagai tujuan atau sasaran. Organisasi mencakup beberapa komponen yang mendasarinya, termasuk banyak individu, hubungan kerja, spesialis pekerjaan, dan kesadaran rasional anggota berdasarkan kemampuan dan spesialisasinya.

3. Perilaku Individu Dalam Organisasi

Menurut Sopia, Untuk memahami perilaku individu secara memadai, pertama-tama kita harus memahami kualitas yang dimiliki individu. Karakteristik yang dimaksud adalah ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi, dan sikap. Manusia adalah salah satu dimensi dalam organisasi yang sangat penting, begitu juga dengan komponen dan pendukungnya.¹¹

Perilaku organisasi sebagian besar merupakan hasil dari interaksi antar individu di dalam perusahaan. Oleh karena itu, untuk memahami perilaku organisasi diperlukan pengetahuan sebelumnya mengenai individu-individu yang mendukung organisasi tersebut. Kast dan James menyatakan bahwa perilaku adalah cara bertindak; perilaku menunjukkan perilaku seseorang. Pola perilaku adalah gaya perilaku yang digunakan seseorang ketika menjalankan aktivitasnya. Dikatakan bahwa mekanisme perilaku adalah sama untuk semua

¹⁰ Ishak Husin (2022), Teori Organisasi, *Jurnal GERBANG STMIK Bani Saleh : Informatics, Science, and Technologies Journal* Vol. 12 No. 2, Bekasi, Hal. 56

¹¹ Sopia (2008), *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: CV Andi Offset, Hal. 35

individu, namun pola perilaku dapat bervariasi. Ada tiga asumsi yang berhubungan dengan perilaku manusia, yaitu: ¹²

- 1) Perilaku itu disebabkan (caused),
- 2) Perilaku itu digerakkan (motivated),
- 3) Perilaku itu ditunjukkan pada sasaran.

Ketiga komponen ini saling berhubungan dalam modal dasar perilaku individu dan berlaku untuk siapa dan kapan. Setiap individu berperilaku sebagai respons terhadap rangsangan dan dengan tujuan tertentu. Fokus utama dari proses ini adalah jarak antara kondisi saat ini dan kondisi yang diinginkan, serta perilaku yang muncul untuk menutup kesenjangan tersebut. Masukan disaring oleh sistem keinginan atau kebutuhan, yang bisa dalam berbagai bentuk.

Perilaku organisasi sebagian besar merupakan hasil dari interaksi di antara individu-individu di dalam organisasi mereka.¹³ Perilaku muncul karena suatu sebab, baik yang terarah pada tujuan, dapat diamati atau diukur, maupun yang tidak dapat diamati secara langsung. Perilaku organisasi adalah bidang terapan yang menyelidiki perilaku manusia atau organisasi. Jika manajer atau pemimpin memiliki pemahaman yang baik tentang perilaku yang terjadi di dalam organisasi, mereka dapat mengambil keputusan untuk menghindari perilaku negatif.

Perilaku organisasi adalah ilmu yang mempelajari dampak individu, kelompok, dan institusi terhadap perilaku organisasi, dengan tujuan memanfaatkan pengetahuan tersebut untuk meningkatkan kinerja organisasi.¹⁴ Psikologi merupakan salah satu ilmu yang termasuk dalam ilmu perilaku organisasi, sehingga kontribusi para manajer sangat dibutuhkan untuk keberlangsungan organisasi, khususnya dalam mengembangkan visibilitas organisasi ke dunia luar agar dapat menjadikan organisasi lebih unggul dalam berbagai bidang. Setiap cabang ilmu pengetahuan, termasuk psikologi, sosiologi, antropologi, dan ilmu politik, memiliki landasan filosofisnya masing-masing. Demikian pula dengan perilaku organisasi yang akan dikaitkan dengan konsep-konsep dasar tentang manusia dan organisasi..

¹² Fadhel A. Arridho, M. Febri R. Saputra, M. Dani Prayogo, DKK., Peran Perilaku Individu Terhadap Organisasi, *Journal Of Academic & Multidicipline Research Vol. 02 No. 03*, Universitas Islam Kadiri Jawa Timur, hal. 23

¹³ Rodiah, S., Ulfiah, U., & Arifin, B. S. (2022). Perilaku Individu dalam Organisasi Pendidikan. *ISLAMIKA: Jurnal Keislaman dan Ilmu Pendidikan Vol. 4 No. 2*, Hal. 108-118.

¹⁴ Rodiah, S., Samsul Arifin, B., & Sunan Gunung Djati Bandung, U. (2022). Perilaku Individu Dalam Organisasi Pendidikan, *ISLAMIKA: Jurnal Keislaman dan Ilmu Pendidikan Vol. 4 No. 2*, Hal. 108-118.

Perilaku individu dalam sebuah organisasi adalah hasil dari interaksi antara sifat-sifat individu dan atribut organisasi. Perilaku setiap individu akan berbeda, dan akan diatur oleh lingkungan tempat mereka beradaptasi. Kualitas individu akan terbawa ke dalam lingkungan organisasi, dan karakternya terbentuk dari bagaimana ia menampilkan dirinya di dalam organisasi. Orang yang berkarakter baik akan dihargai oleh orang lain, oleh karena itu sangat penting untuk memahami karakter orang lain di dalam organisasi.¹⁵

4. Peranan Perilaku Individu Dalam Organisasi

Perilaku individu dalam organisasi memiliki peran penting dalam mencapai tujuan dan kinerja perusahaan. Setiap orang memiliki atribut unik yang memengaruhi interaksi dan kinerja di tempat kerja. Perilaku positif, seperti motivasi tinggi dan sikap kolaboratif, dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi di tempat kerja secara keseluruhan. Sebaliknya, perilaku negatif dapat menghambat kinerja dan menciptakan lingkungan kerja yang tidak bersahabat, sehingga mempengaruhi hasil organisasi dalam jangka panjang.

Perilaku individu memiliki dampak yang signifikan terhadap dinamika tim. Hubungan yang baik di antara anggota tim dapat mendorong kolaborasi dan komunikasi, yang sangat penting untuk mencapai tujuan bersama. Ketika individu menunjukkan dukungan, kerja sama, dan komunikasi yang sangat baik, hubungan antara anggota tim akan meningkat. Hal ini tidak hanya meningkatkan kinerja tim, tetapi juga menumbuhkan tempat kerja yang lebih harmonis dan produktif.¹⁶

Perilaku individu juga mempengaruhi pembentukan budaya organisasi. Nilai-nilai dan konvensi individu akan memengaruhi lingkungan kerja, mempengaruhi cara orang bekerja dan berinteraksi satu sama lain. Budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan, sehingga menghasilkan stabilitas tim yang lebih besar.¹⁷ Ketika orang percaya bahwa mereka adalah bagian dari budaya perusahaan yang mendukung, mereka akan lebih berdedikasi untuk mencapai tujuan bersama.

¹⁵ Fatmawati Hubu, "Perilaku Individu dalam Organisasi", Kompasiana : Ilmu SOSBUD, 6 Desember 2022, https://www.kompasiana.com/fatmawatihubu1844/638e9e23d287dd51ba3c7f83/perilaku-individu-dalam-organisasi?page=2&page_images=1

¹⁶ Ansori, Rosa Indah, Suwandi, DKK. (2024), *Perilaku Individu Dalam Organisasi*, Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA) Vol.2, No.2, IAIN Batang Hari, hal. 143

¹⁷ W. O. Zusnita Muizu, D. J. Priansa (2020), *Perilaku individu dalam konteks keorganisasian*, Jawa Barat : UNPAD Press, Hal. 73

Selain itu, perilaku individu juga penting dalam proses penyesuaian diri terhadap perubahan. Dalam dunia bisnis yang terus berubah saat ini, kemampuan individu untuk beradaptasi dengan perubahan struktur, aturan, atau lingkungan eksternal sangatlah penting.¹⁸ Individu yang dapat beradaptasi dengan baik tidak hanya membantu perusahaan untuk tetap kompetitif, tetapi juga menumbuhkan lingkungan kerja yang mudah beradaptasi dan menerima tantangan baru.

Perilaku individu juga mempengaruhi pengambilan keputusan organisasi. Individu yang proaktif dan memiliki kemampuan analisis yang kuat dapat memberikan kontribusi yang besar dalam pengambilan keputusan strategis¹⁹ Selain itu, partisipasi individu dalam proses ini meningkatkan rasa memiliki terhadap pilihan yang diambil, sehingga menghasilkan komitmen yang lebih besar terhadap implementasinya.

Sebagai hasilnya, perilaku orang dalam bisnis merupakan faktor penting yang mempengaruhi berbagai elemen operasional dan strategis. Dengan memahami perilaku ini, manajemen dapat menciptakan suasana kerja yang mendorong produktivitas, kerja sama tim, dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan. Dengan demikian, tujuan organisasi dapat dicapai dengan lebih efektif dan efisien.

KESIMPULAN

Perilaku adalah pola kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dalam menanggapi nilai-nilainya yang menjadi kebiasaan. Manusia mengekspresikan diri mereka melalui interaksi dengan lingkungannya, yang terwujud dalam pengetahuan, sikap, dan tindakan. Perilaku organisasi sebagian besar merupakan hasil dari interaksi antar individu di dalam perusahaan. Oleh karena itu, untuk memahami perilaku organisasi diperlukan pengetahuan tentang individu-individu yang mendukung organisasi tersebut. Untuk memahami perilaku individu dalam organisasi, kita harus memahami sifat-sifat yang melekat pada setiap individu dalam lingkungan organisasi, khususnya dengan melakukan pendekatan terhadap setiap individu dalam lingkup organisasi.

¹⁸ Hartini (2022), *Perilaku Organisasi (Konsep, Teori, Dan Aplikasi)*, Media Sains Indonesia, Bandung, Hal. 37

¹⁹ Pratiwi Pioke, "Perilaku Individu Dalam Organisasi", Kompasiana : Ilmu Pendidikan, 21 Desember 2023, <https://www.kompasiana.com/pratiwipioke8955/6583d6e0de948f1abd479de3/perilaku-individu-dalam-organisasi>

Perilaku individu juga memainkan peran penting dalam organisasi, seperti meningkatkan produktivitas dan efisiensi, memengaruhi dinamika tim, membentuk budaya organisasi, beradaptasi dengan perubahan, dan memengaruhi pengambilan keputusan organisasi. Oleh karena itu, organisasi harus secara efektif mengatur perilaku individu, memberikan pelatihan, dan membina lingkungan yang mendukung agar individu dapat tumbuh dan berkontribusi semaksimal mungkin. Memahami perilaku individu membantu pengembangan kebijakan, metode manajemen sumber daya manusia, dan penciptaan budaya perusahaan yang efektif.

Referensi

- Ansori, Rosa Indah, Suwandi, DKK. (2024), *Perilaku Individu Dalam Organisasi*, Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA) Vol.2, No.2, IAIN Batang Hari
- Fadhel A. Arridho , M. Febri R. Saputra , M. Dani Prayogo, DKK., Peran Perilaku Individu Terhadap Organisasi, *Journal Of Academic & Multidicipline Research Vol. 02 No. 03*, Universitas Islam Kadiri Jawa Timur
- Fatmawati Hubu, "Perilaku Individu dalam Organisasi", Kompasiana : Ilmu SOSBUD, 6 Desember 2022, https://www.kompasiana.com/fatmawatihubu1844/638e9e23d287dd51ba3c7f83/perilaku-individu-dalam-organisasi?page=2&page_images=1
- G. Moorhead & R. W. Griffin (2013), *Perilaku Organisasi : Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Oragniasi*, Jakarta : Selemba Empat.
- Hartini (2022), *Perilaku Organisasi (Konsep, Teori, Dan Aplikasi)*, Media Sains Indonesia, Bandung
- Hasibuan, Malayu S.P, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara,
- Ishak Husin (2022), Teori Organisasi, *Jurnal GERBANG STMIK Bani Saleh : Informatics, Science, and Technologies Journal Vol. 12 No. 2*, Bekasi
- J. Sarwono (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- J. Winardi (2012), *Manajemen Peilaku Organisasi*, Jakarta : Kencana
- L. T. Ardani (2022), Perilaku Individu Dalam Organisasi (Individu, Kelompok, dan Lembaga), *Jurnal Pendidikan Geografi*, Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin.

- Pratiwi Pioke, "Perilaku Individu Dalam Organisasi", Kompasiana : Ilmu Pendidikan, 21 Desember 2023, <https://www.kompasiana.com/pratiwipioke8955/6583d6e0de948f1abd479de3/perilaku-individu-dalam-organisasi>
- R. Veithzal & D. Mulyadi (2012), *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*, Jakarta : Rajawali Pers.
- Robbins, SP, (1996). *Perilaku Organisasi : Konsep Kontroversi, Aplikasi*. Ed Indonesia, PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Rodiah, S., Samsul Arifin, B., & Sunan Gunung Djati Bandung, U. (2022). Perilaku Individu Dalam Organisasi Pendidikan, *ISLAMIKA: Jurnal Keislaman dan Ilmu Pendidikan Vol. 4 No. 2*.
- S.P. Malayu & Hasibuan, (2014). *Organisasi dan motivasi, dasar peningkatan produktivitas*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah (2008), *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: CV Andi Offset.
- W. O. Zusnita Muizu, D. J. Priansa (2020), *Perilaku individu dalam konteks keorganisasian*, Jawa Barat : UNPAD Press.