

KAJIAN LITERATUR TENTANG PERILAKU INDIVIDU DALAM ORGANISASI

Nasirrudin^{1*}, Salito²,

^{1,2} Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah
Darul Ulum (STITTDAR), Indonesia

*Corresponding Author: maulananasir2404@gmail.com, smilesalito@gmail.com,

ARTICLE INFO	ABSTRAK
<i>Kata Kunci: Perilaku individu, kinerja organisasi, motivasi, kepuasan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi</i> <i>Received : 1 Januari</i> <i>Revised : 5 Januari</i> <i>Accepted: 13 Januari</i>	Perilaku individu dalam organisasi diakui secara luas sebagai penentu penting keberhasilan organisasi. Pemahaman mengenai dinamika perilaku tersebut menjadi hal yang esensial untuk mencapai tujuan jangka pendek maupun keberlanjutan jangka panjang. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji faktor-faktor internal dan eksternal yang membentuk perilaku individu serta mengeksplorasi implikasinya terhadap kinerja organisasi. Metode penelitian yang digunakan adalah studi literatur dengan mensintesis temuan dari artikel-artikel jurnal nasional terindeks yang relevan dengan bidang perilaku organisasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi, kepuasan kerja, kepribadian, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan simultan terhadap perilaku individu dalam organisasi. Kajian ini juga menekankan bahwa interaksi antara faktor internal dan eksternal memegang peranan penting dalam menentukan hasil kinerja secara keseluruhan. Implikasi dari temuan ini menegaskan pentingnya manajemen organisasi untuk mengembangkan pemahaman komprehensif atas faktor-faktor tersebut guna menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, kondusif, dan berorientasi pada kinerja.

PENDAHULUAN

Organisasi sebagai entitas kolektif tidak hanya ditentukan oleh struktur formal atau strategi yang dirancang, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh perilaku individu di dalamnya. Tanpa individu yang menunjukkan perilaku selaras dengan visi, misi, dan nilai organisasi, strategi akan sulit tercapai secara optimal. Di Indonesia, berbagai penelitian menemukan tantangan berupa rendahnya motivasi, konflik interpersonal, dan ketidakselarasan budaya kerja (Happy Julianti Nurifarah & Listya Istiningtyas, 2024)(Irfan, 2020). Fenomena ini menegaskan bahwa pemahaman mengenai perilaku individu dalam organisasi merupakan isu yang tetap relevan dan penting untuk ditelaah.

Sejumlah kajian sebelumnya telah memberikan gambaran mengenai faktor-faktor yang membentuk perilaku individu. Misalnya, penelitian (Sari & Ali, 2022) menekankan hubungan antara perilaku individu dengan *organizational citizenship behavior* (OCB), yang dapat memperkuat efektivitas organisasi. (Sholihah, Rifa'i, & Qoriani, 2023) menemukan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku individu, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Dalam konteks internasional, Sejumlah penelitian mengemukakan bahwa perilaku individu juga dipengaruhi oleh faktor psikologis (misalnya kepribadian, self-efficacy), sosiologis (norma sosial, tekanan kelompok), dan politik (aturan, kebijakan organisasi) (psychological determinants of health behavior; exploring personal and situational factors on cyber aggression) (Hagger, 2025). Sementara itu, studi terbaru oleh (Fernandes, Pereira, & Wiedenhöft, 2023) menunjukkan bahwa tipe budaya organisasi—seperti *clan*, *adhocracy*, dan *hierarchy*—berkorelasi dengan perilaku ekstra peran yang ditunjukkan oleh individu dalam organisasi.

Namun demikian, sebagian besar studi masih cenderung membahas faktor internal (misalnya motivasi dan kepribadian) atau eksternal (misalnya budaya organisasi dan gaya kepemimpinan) secara terpisah. Belum banyak kajian literatur yang mengintegrasikan kedua faktor tersebut ke dalam kerangka konseptual yang menyeluruh, khususnya dalam konteks organisasi di Indonesia. Dengan demikian, artikel ini menawarkan kebaruan ilmiah berupa sintesis integratif yang menyoroti interaksi antara faktor internal dan eksternal dalam memengaruhi perilaku individu serta implikasinya terhadap kinerja organisasi.

Permasalahan yang diajukan dalam kajian ini adalah: (1) faktor internal apa saja yang dominan memengaruhi perilaku individu dalam organisasi, (2) faktor eksternal apa saja yang signifikan dalam membentuk perilaku individu, (3) bagaimana interaksi antara faktor internal dan eksternal memengaruhi perilaku individu, serta (4) bagaimana perilaku individu berdampak pada kinerja organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, tujuan dari kajian literatur ini adalah: (1) mengidentifikasi dan mengklasifikasikan faktor-faktor internal dan eksternal yang memengaruhi perilaku individu dalam organisasi; (2) menganalisis mekanisme interaksi antar faktor tersebut; dan (3) menjelaskan implikasi perilaku individu terhadap kinerja organisasi serta memberikan rekomendasi praktis bagi pengelolaan sumber daya manusia.

Definisi Perilaku Individu dalam Organisasi

Perilaku individu dalam organisasi dapat dipahami sebagai pola tindakan, sikap, dan pemikiran yang ditunjukkan oleh anggota organisasi dalam menjalankan perannya. Pola perilaku ini lahir dari interaksi antara faktor personal (internal) dengan kondisi lingkungan organisasi (eksternal). (Happy Julianti Nurifarah & Listya Istiningtyas, 2024) menyebut bahwa perilaku individu tidak hanya sekadar respons terhadap aturan organisasi, tetapi juga refleksi dari nilai, motivasi, dan pengalaman yang dimiliki individu. Dengan

demikian, perilaku individu bersifat dinamis dan dapat berubah sesuai konteks sosial maupun struktural organisasi.

Faktor Internal

Faktor internal merupakan determinan utama yang membentuk perilaku individu dari dalam diri, yang meliputi kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja.

1. **Kepribadian**

Kepribadian berperan penting dalam menentukan konsistensi perilaku individu. (Prasetyo et al., 2024) menegaskan bahwa individu dengan tingkat conscientiousness yang tinggi cenderung lebih disiplin, bertanggung jawab, dan proaktif dalam menyelesaikan tugas. Sementara itu, dimensi extraversion dan openness sering dikaitkan dengan perilaku inovatif serta kemampuan beradaptasi dengan perubahan.

2. **Motivasi**

Motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, memengaruhi tingkat keterlibatan dan kinerja karyawan. (Agustina Siwi, 2015) menjelaskan bahwa karyawan dengan motivasi tinggi lebih mampu menunjukkan perilaku kerja produktif, seperti inisiatif, kerjasama, dan kesediaan untuk bekerja melampaui target yang ditentukan organisasi.

3. **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja menjadi indikator penting yang memengaruhi loyalitas dan perilaku positif individu di tempat kerja. (Pradiastuti, 2017) menunjukkan bahwa karyawan yang merasa puas terhadap gaji, hubungan kerja, dan peluang pengembangan karier cenderung lebih setia, bersemangat, dan memiliki tingkat keterlibatan organisasi yang lebih tinggi.

Faktor Eksternal

Selain faktor internal, perilaku individu juga dipengaruhi oleh faktor eksternal yang berasal dari lingkungan organisasi, di antaranya budaya organisasi dan gaya kepemimpinan.

1. **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi membentuk norma, nilai, dan ekspektasi yang menjadi acuan perilaku individu. (Fernandes et al., 2023) mengungkapkan bahwa budaya kolaboratif mampu menumbuhkan perilaku inovatif dan meningkatkan komitmen kerja. Sebaliknya, budaya yang kaku dan birokratis seringkali menurunkan motivasi serta inisiatif karyawan.

2. **Gaya Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor eksternal paling berpengaruh. (Happy Julianti Nurifarah & Listya Istiningtyas, 2024) menekankan bahwa kepemimpinan transformasional lebih efektif dalam membangkitkan motivasi dan membentuk perilaku kerja proaktif dibandingkan kepemimpinan transaksional yang cenderung menekankan kepatuhan semata.

Implikasi terhadap Kinerja

Temuan kajian ini menunjukkan bahwa kombinasi faktor internal dan eksternal secara simultan menentukan perilaku individu dalam organisasi. Kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja yang positif akan memperkuat dampak budaya organisasi yang sehat serta gaya kepemimpinan yang visioner. Sebaliknya, apabila faktor internal dan eksternal tidak dikelola dengan baik, organisasi berisiko menghadapi konflik interpersonal, penurunan produktivitas, rendahnya loyalitas, hingga tingkat turnover yang tinggi.

Dengan demikian, implikasi praktis dari kajian ini adalah perlunya strategi manajemen yang mampu menyinergikan faktor internal dan eksternal. Organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, menerapkan gaya kepemimpinan yang memberdayakan, serta membangun budaya kolaboratif untuk mendukung perilaku individu yang produktif dan berorientasi pada kinerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kajian literatur (literature review). Metode ini dipilih karena tujuan penelitian adalah menganalisis secara komprehensif faktor-faktor internal dan eksternal yang memengaruhi perilaku individu dalam organisasi, serta implikasinya terhadap kinerja. Kajian literatur memungkinkan peneliti untuk menghimpun, mengklasifikasikan, dan mensintesis berbagai temuan empiris maupun teoritis dari penelitian terdahulu.

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari artikel jurnal nasional terindeks Sinta dan internasional bereputasi (Scopus maupun DOAJ), buku akademik, serta laporan penelitian yang relevan dengan topik perilaku individu dalam organisasi. Artikel yang ditinjau dipublikasikan antara tahun 2015–2024 agar memperoleh literatur terkini yang valid dan representatif.

Proses pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran basis data daring, seperti Google Scholar, ScienceDirect, SpringerLink, dan DOAJ. Kata kunci yang digunakan dalam pencarian antara lain: perilaku individu dalam organisasi, perilaku organisasi, motivasi, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi. Artikel yang ditemukan kemudian diseleksi menggunakan kriteria inklusi: Artikel relevan dengan tema perilaku individu dalam organisasi, Artikel memiliki full text yang dapat diakses dan diunduh, Artikel terbit dalam kurun waktu 2015–2024.

Analisis data dilakukan dengan model Miles dan Huberman dalam buku (Sugiyono, 2003), yang meliputi tiga tahapan utama: Reduksi Data: menyeleksi literatur yang sesuai dengan fokus penelitian, kemudian mengelompokkan berdasarkan faktor internal (motivasi, kepuasan kerja, kepribadian) dan faktor eksternal (budaya organisasi, gaya kepemimpinan). Penyajian Data: hasil seleksi literatur disajikan dalam bentuk tabel, narasi deskriptif, dan sintesis temuan untuk memperjelas pola hubungan antar variabel. Penarikan Kesimpulan: menyusun simpulan berdasarkan pola temuan, interaksi antar faktor, serta implikasi perilaku individu terhadap kinerja organisasi. Sebagai kajian literatur, penelitian ini tidak melibatkan responden secara langsung.

Oleh karena itu, hasil penelitian lebih bersifat analitis dan konseptual, sehingga dapat dijadikan dasar bagi penelitian empiris selanjutnya yang melibatkan data lapangan.

Tabel 1. Instrumen Kajian Literatur

Faktor	Indikator Utama	Referensi
Kepribadian	Big Five (extraversion, openness, conscientious)	(Prasetyo, Novda, & Wahyuni, 2024)
Motivasi	Intrinsik & ekstrinsik	(Agustina Siwi, 2015)
Kepuasan kerja	Gaji, hubungan kerja, pengembangan karier	(Pradiastuti, 2017)
Budaya organisasi	Nilai bersama, norma, inovasi	(Fernandes et al., 2023)
Gaya kepemimpinan	Transformasional vs transaksional	(Happy Julianti Nurifarah & Listya Istiningtyas, 2024)

Sumber: Kajian Pustaka

Kajian literatur ini mengklasifikasikan faktor-faktor yang memengaruhi perilaku individu dalam organisasi ke dalam lima kategori utama, yaitu kepribadian, motivasi, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan. Kepribadian: Model *Big Five Personality Traits* *extraversion, openness, conscientiousness, agreeableness, dan neuroticism* sering digunakan untuk menjelaskan perbedaan perilaku kerja.(Prasetyo et al., 2024) menegaskan bahwa kepribadian berhubungan erat dengan keterlibatan, kepatuhan, dan kemampuan adaptasi dalam organisasi. Motivasi: Motivasi dibedakan menjadi intrinsik (dorongan internal seperti kepuasan pribadi, pencapaian) dan ekstrinsik (faktor luar seperti insentif atau pengakuan). (Agustina Siwi, 2015) menyatakan bahwa kedua jenis motivasi tersebut berpengaruh pada perilaku produktif individu dalam organisasi.

Kepuasan Kerja: Aspek kompensasi, hubungan kerja, serta pengembangan karier berkontribusi pada tingkat kepuasan kerja. (Pradiastuti, 2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi mendorong loyalitas dan keterlibatan karyawan dalam aktivitas organisasi. Budaya Organisasi : Budaya organisasi meliputi nilai, norma, dan praktik inovasi yang membentuk perilaku individu. (Fernandes et al., 2023) menemukan bahwa budaya yang kuat dapat menyelaraskan perilaku individu dengan tujuan organisasi serta meminimalkan konflik interpersonal. Gaya Kepemimpinan : Kepemimpinan transformasional lebih efektif dalam mendorong perilaku proaktif dan inovatif, sedangkan kepemimpinan transaksional lebih berfokus pada kepatuhan aturan formal.(Happy Julianti Nurifarah & Listya Istiningtyas, 2024) menekankan bahwa gaya kepemimpinan merupakan variabel penting yang memoderasi perilaku individu dalam organisasi.

Pembahasan:

Pembahasan berikut mengaitkan temuan hasil kajian (bagian Hasil) dengan landasan teori dari literatur terbuka, serta menyajikan interpretasi konseptual untuk memperkuat validitas temuan.

Motivasi dan Kepuasan Kerja dalam Kerangka Teori Herzberg

Teori motivasi *two-factor* atau *motivation-hygiene* dari Herzberg dikutip dari artikel (Ataliç, Can, & Cantürk, 2016) menyatakan bahwa terdapat dua kelompok faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dan perilaku kerja: motivator (intrinsik) seperti prestasi, pengakuan, tanggung jawab, pekerjaan itu sendiri, dan hygiene (ekstrinsik) seperti gaji, kebijakan perusahaan, kondisi kerja, hubungan antar-pekerja dan pengawasan.

Indikator “motivasi intrinsik & ekstrinsik” sangat sejalan dengan pendekatan Herzberg: motivator (misalnya peluang pengembangan diri, prestasi) berkontribusi terhadap perilaku positif dan keterlibatan (engagement), sedangkan hygiene (misalnya gaji, kondisi kerja) mencegah ketidakpuasan.

Studi kontemporer menemukan bahwa faktor intrinsik tetap menjadi prediktor penting kepuasan kerja dan perilaku organisasi, sedangkan faktor ekstrinsik lebih berkaitan dengan penghindaran ketidakpuasan. (Mitsakis & Galanakis, 2022) misalnya mengonfirmasi bahwa pengakuan dan sifat pekerjaan menjadi prediktor kuat dalam kepuasan kerja modern

Temuan bahwa motivasi (intrinsik & ekstrinsik) meningkatkan keterlibatan karyawan sangat konsisten dengan yang mengutip teori dari Herzberg, menyatakan bahwa motivator menciptakan kepuasan lebih dalam dan mendorong perilaku yang konstruktif.

Kepuasan kerja sebagai variabel mediator (gaji, hubungan kerja, pengembangan karier) juga sesuai: ketika faktor hygiene cukup, maka motivator bisa muncul dan mendorong perilaku ekstra peran seperti komitmen dan inisiatif.

Namun, teori Herzberg juga mengingatkan bahwa hanya meningkatkan hygiene (misalnya gaji tinggi), tanpa memberikan aspek motivator, tidak cukup untuk memunculkan perilaku positif—ini menjelaskan mengapa organisasi yang hanya fokus pada insentif saja seringkali gagal mengubah perilaku jangka panjang. Oleh karena itu, dalam konteks organisasi Indonesia yang Anda kaji, manajemen perlu memperhatikan kombinasi dari kedua faktor (motivator & hygiene) agar individu tidak hanya “tidak kecewa”, tetapi benar-benar terdorong untuk berperilaku produktif dan kreatif.

Kepemimpinan dan Budaya dalam Kerangka Teori Kepemimpinan

Teori kepemimpinan transformasional sebagaimana dikembangkan oleh Burns dan dijelaskan lebih lanjut oleh Bass & Avolio didalam artikel (Ward & Weiner, 2012) menyatakan bahwa pemimpin transformasional menginspirasi, memotivasi, mendorong intelektualitas, dan mempertimbangkan kebutuhan individu agar pengikut melampaui kepentingan diri mereka demi tujuan organisasi.

Kepemimpinan transformasional secara teoritis mendorong perubahan budaya organisasi dan mempengaruhi nilai-nilai bersama (misalnya dengan menanamkan visi, nilai inovasi, norma kolaboratif)

Penelitian empiris juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berkorelasi positif dengan komitmen kerja, perilaku ekstra peran (OCB), dan keterlibatan kerja pengikut (Cho & Kao, 2022)

Full-Range Leadership Model (yang menggabungkan gaya transformasional dan transaksional) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif seringkali menggabungkan aspek transformasional dan transaksional, tergantung kebutuhan situasi (Ward & Weiner, 2012)

Temuan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap perilaku kerja konsisten dengan teori bahwa pemimpin transformasional mampu menaikkan motivasi intrinsik dan mendorong individu mengadopsi nilai-nilai organisasi.

Budaya organisasi kolaboratif juga dapat diperkuat oleh pemimpin transformasional, karena transformasional leadership mendukung penciptaan budaya inovatif, adaptif, dan nilai bersama yang kuat.

Interaksi antara gaya kepemimpinan dan budaya menunjukkan bahwa transformasional leadership tidak bekerja dalam ruang hampa – efektivitasnya sangat tergantung pada seberapa baik budaya organisasi mendukung nilai-nilai yang dibawa oleh pemimpin.

Sintesis Temuan dan Penyesuaian Kontekstual

Berdasarkan perbandingan antara hasil kajian dan teori:

Harmonisasi teori dan temuan: Faktor internal (motivasi & kepuasan kerja) dan eksternal (kepemimpinan & budaya) yang ditemukan dalam hasil kajian tidak berdiri sendiri, melainkan saling memperkuat. Teori Herzberg menjelaskan logika internal-faktor motivasional, sedangkan teori kepemimpinan transformasional menjelaskan bagaimana eksternal-faktor kepemimpinan dan budaya dapat memfasilitasi atau menghambat manifestasi motivasi ke dalam perilaku nyata.

Penyesuaian konteks Indonesia: Dalam konteks organisasi Indonesia, di mana budaya kolektivistik dan hubungan sosial sering lebih kuat, kepemimpinan transformasional yang mampu membangun nilai bersama (kultur) akan sangat krusial agar motivator dapat berkembang.

Implikasi risiko: Jika organisasi hanya memperbaiki aspek hygiene (misalnya gaji saja) tanpa membangun lingkungan budaya positif dan kepemimpinan yang inspiratif, maka banyak motivator tidak akan efektif memicu perilaku luar biasa.

Dengan demikian, bagian pembahasan ini memperkuat posisi hasil kajian Anda dengan penggunaan teori yang kredibel dan dapat dipertanggungjawabkan, serta membantu pembaca memahami mekanisme bagaimana faktor-faktor internal dan eksternal saling berinteraksi dalam mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi

KESIMPULAN

Kajian literatur ini menegaskan bahwa perilaku individu dalam organisasi merupakan hasil perpaduan antara faktor internal dan eksternal yang saling mempengaruhi. Individu dengan kepribadian positif, motivasi kuat, dan kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan perilaku proaktif serta berkontribusi lebih optimal, terutama ketika didukung oleh budaya organisasi yang adaptif dan kepemimpinan transformasional yang inspiratif. Integrasi teori Herzberg serta teori kepemimpinan transformasional Bass & Avolio memberikan landasan konseptual yang kuat dalam memahami bagaimana perilaku positif dapat tumbuh dalam organisasi modern, sekaligus menggarisbawahi pentingnya keselarasan antara faktor-faktor intrinsik dan ekstrinsik bagi peningkatan kinerja dan loyalitas karyawan.

SARAN

Berdasarkan kajian ini, disarankan agar penelitian selanjutnya menguji secara empiris model konseptual yang telah dirumuskan melalui pendekatan kuantitatif maupun kualitatif untuk memperoleh temuan yang lebih komprehensif. Studi lintas budaya juga penting dilakukan untuk memahami variasi perilaku individu dalam konteks organisasi yang berbeda, terutama dalam budaya kerja Indonesia. Selain itu, peneliti diharapkan memperluas ruang kajian dengan memasukkan variabel kontemporer seperti peran teknologi digital, pola kerja jarak jauh, dan keseimbangan kehidupan kerja, mengingat faktor-faktor tersebut semakin berpengaruh terhadap perilaku individu dalam organisasi modern.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina Siwi, Dharmayati. (2015). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 6(2), 318–397. Retrieved from <https://journal.umy.ac.id/index.php/mb/article/view/3741>
- Ataliç, Hilmi, Can, Ali, & Cantürk, Nihal. (2016). Herzberg's Motivation-Hygiene Theory Applied to High School Teachers in Turkey. *European Journal of Multidisciplinary Studies*, 1(4), 90. <https://doi.org/10.26417/ejms.v1i4.p90-97>
- Cho, Cheng Chung, & Kao, Rui Hsin. (2022). Developing sustainable workplace through leadership: Perspectives of transformational leadership and of organizational citizenship behavior. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.924091>
- Fernandes, Pedro, Pereira, Rúben, & Wiedenhöft, Guilherme. (2023). Organizational culture and the individuals' discretionary behaviors at work: a cross-cultural analysis. *Frontiers in Sociology*, 8. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2023.1190488>

- Hagger, Martin S. (2025). Psychological Determinants of Health Behavior. *Annual Review of Psychology*, 76(1), 821–850. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-020124-114222>
- Happy Julianti Nurifarah, & Listya Istiningtyas. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Organizational Citizenship Behavior, Etos Kerja Karyawan Kontrak. *Psyche 165 Journal*, 17(2), 74–80. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v17i2.348>
- Irfan, Rahmatul. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank Ntb Syariah Pada Kantor Cabang Bima. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 4(3). <https://doi.org/10.36312/jisip.v4i3.1295>
- Mitsakis, Michael, & Galanakis, Michael. (2022). An Empirical Examination of Herzberg's Theory in the 21st Century Workplace. Organizational Psychology Re-Examined. *Psychology*, 13(02), 264–272. <https://doi.org/10.4236/psych.2022.132015>
- Pradiastuti, Winda. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Perilaku Organisasi Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai. *Universitas Medan Area Medan*. Retrieved from [https://repositori.uma.ac.id/handle/123456789/9596%0Ahttps://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/9596/1/Winda Pradiastuti - Fulltext.pdf](https://repositori.uma.ac.id/handle/123456789/9596%0Ahttps://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/9596/1/Winda%20Pradiastuti%20Fulltext.pdf)
- Prasetyo, Dwi, Novda, Septa, & Wahyuni, Besse. (2024). Dampak Karakteristik Kepribadian Individu Terhadap Perilaku Organisasi. *Journal of Islamic Business Management Studies (JIBMS)*, 5(2), 60–67. <https://doi.org/10.51875/jibms.v5i2.618>
- Sari, Desi Permata, & Ali, Hapzi. (2022). Literature Review Measurement Model Of Individual Behavior And Organizational Citizenship Behavior: Individual Characteristics, Work Culture And Workload. *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(4), 647–656.
- Sholihah, Afrila, Rifa'i, Khamdan, & Qoriani, Hersa Farida. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Individu Dalam Organisasi (PIO) Melalui Motivasi Kerja Pada Telkom Indonesia, Tbk Wilayah Jember. *Jurnal Istiqro*, 9(1), 44–57. <https://doi.org/10.30739/istiqro.v9i1.1652>
- Sugiyono. (2003). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif Kualitatif*.
- Ward, Rose Marie, & Weiner, Judith L. (2012). Following the Leader: Examining Leadership Characteristics, Alcohol Use, and Hooking Up among College Students. *Open Journal of Leadership*, 01(02), 5–11. <https://doi.org/10.4236/ojl.2012.12002>