



# AMMER

JOURNAL OF ACADEMIC & MULTIDISCIPLINE RESEARCH

VOLUME 02 NOMOR 03, JANUARY - 2023, PAGES: 22- 28

## PERAN PERILAKU INDIVIDU TERHADAP ORGANISASI : TELAAH JURNAL ILMIAH

Fadhel A. Arridho<sup>1</sup>, M. Febri R. Saputra<sup>2</sup>, M. Dani Prayogo<sup>3</sup>, M. Rizal Fadilah<sup>4</sup>, Prisca E Anjarwati<sup>5</sup>, Kholip Antari<sup>6</sup>

### Article History:

Submitted: 07– 11 – 2022

Revised: 14– 11 - 2022

Accepted: 16– 12 - 2022

### Keywords:

Individual Behavior,  
Organization,

### Kata Kunci:

Perilaku Individu & Organisasi

### Koresponding:

Manajemen, Universitas  
Islam Kadiri, Jawa Timur,  
Indonesia

Email:

[mr.fadhelarridho@gmail.com](mailto:mr.fadhelarridho@gmail.com)

[febriendra69@gmail.com](mailto:febriendra69@gmail.com), [Daniprayogo79@gmail.com](mailto:Daniprayogo79@gmail.com), [rizalfadilah794@gmail.com](mailto:rizalfadilah794@gmail.com), [priscaearis13@gmail.com](mailto:priscaearis13@gmail.com),  
[antariholif266@gmail.com](mailto:antariholif266@gmail.com), Manajemen, Universitas Islam Kadiri, Jawa Timur, Indonesia

### Abstract

The problem in the role of individual behavior towards the organization is related to understanding human nature, approaches to understanding human nature. The purpose of this research is to answer the question about how the role of individual behavior towards the organization. This study applies the Systematic Literature Review method. Based on the results of a systematic literature review, the researcher found 23 articles which were then filtered into 3 selected articles to be analyzed descriptively. The findings show that what makes up an organization is every individual's behavior that has contributed to the organization. Individual behavior has played an important role in an organization.

### Abstrak

Masalah dalam peran perilaku individu terhadap organisasi adalah berkaitan dengan memahami sifat-sifat manusia, pendekatan-pendekatan untuk memahami sifat manusia. Tujuan penelitian ini adalah untuk menjawab pertanyaan tentang bagaimana peran perilaku individu terhadap organisasi. Penelitian ini menerapkan metode Systematic Literature Review. Berdasarkan hasil tinjauan literatur sistematis, Peneliti menemukan 23 artikel yang kemudian disaring menjadi 3 artikel terpilih untuk dianalisis secara deskriptif. Temuan menunjukkan bahwa yang membentuk suatu organisasi adalah setiap perilaku individu telah berkontribusi terhadap organisasi. Perilaku individu telah berperan penting dalam sebuah organisasi.



**AMMER.**  
JOURNAL OF ACADEMIC & MULTIDISCIPLINE RESEARCH



## PENDAHULUAN

Interaksi individu dalam sebuah organisasi tidaklah sama antara satu dengan yang lainnya, hal ini dikarenakan bentuk kepribadian yang dimiliki oleh masing-masing individu berbeda-beda. Mengamati dan mencermati perbedaan individual perlu memperhatikan tentang perilaku dan kepribadian manusia. Kepribadian merupakan konsep paling mendasar yang menjelaskan untuk serangkaian perilaku yang khas dimana individu berpikir dan bertindak ketika ia sedang menyesuaikan diri dalam lingkungannya.

Dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya, organisasi harus dapat mengembangkan potensi sumber daya manusia dan memperkuat budaya dalam menjalankan fungsinya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang nantinya akan memandu dan membentuk sikap serta perilaku pegawai. Menurut Robbins & Judge (2008) Perilaku organisasi pada hakekatnya adalah hasil interaksi antara individu-individu dalam organisasinya.

Menurut Miftah Thoha (2011:30) perilaku individu adalah fungsi dari interaksi antara person atau individu dengan lingkungannya. Codreanu (2010:51) mengatakan bahwa perilaku individu digambarkan oleh serangkaian tindakan dilakukan dalam suatu lingkungan tertentu (individual behavior is described by a set of actions undertaken in a given environment).

Perilaku individu dalam organisasi, dapat diartikan dengan membahas perilaku manusia dalam organisasi, dan itu juga berarti perilaku organisasi. Menurut Thoha (2003:33) perilaku manusia adalah sebagai suatu fungsi dari interaksi antara individu dengan lingkungannya. Sedangkan perilaku organisasi pada hakekatnya adalah hasil-hasil interaksi antara individu-individu dalam organisasi.

Konsep perilaku dari individu perlu dipelajari, karena kepribadian pada dasarnya merupakan karakteristik psikologis dan perilaku dari individu yang sifatnya permanen, yang membedakan satu individu dengan individu lainnya. Pimpinan organisasi dituntut untuk dapat memahami kepribadian dari setiap individu agar pimpinan dapat mengetahui bagaimana cara terbaik untuk menghadapi mereka, dan dapat menempatkan mereka pada tempat yang sesuai, walau dalam kenyataannya dalam hal kesesuaian tenaga kerja yang dibutuhkan terkait dengan faktor individu sebagai tenaga kerja, organisasi tidak selalu benar mendapatkan dan menempatkan tenaga kerja yang benar-benar sesuai dengan harapan dan tuntutan dalam pekerjaan. Hal tersebut biasa karena individu benar-benar tidak sempurna.

Perilaku sangat menarik untuk dipelajari baik perilaku individu ataupun perilaku kelompok, mungkin kedengarannya asing untuk mempelajari perilaku itu sendiri, namun hal ini sangat penting karena dengan mengetahui arti dari perilaku kita dapat mengetahui apa yang diinginkan oleh individu tersebut, hal ini bertujuan agar apa yang kita harapkan dapat tercapai dengan kerjasama setiap individu dengan keanekaragaman perilakunya. Selain itu perilaku dalam sebuah organisasi sangat mempengaruhi jalannya suatu organisasi tersebut. Pihak organisasi masih kurang dalam memberikan motivasi atau evaluasi setiap harinya, sehingga karyawan masih kurang dalam hal berdedikasi terhadap perusahaan. Karyawan memiliki keputusan yang berbeda, sehingga karyawan tidak mau dipindah tugaskan. Masalah dalam peran perilaku individu terhadap organisasi tentang perilaku individu dalam organisasi dengan fokus pembahasan berkaitan: memahami sifat-sifat manusia, pendekatan-pendekatan untuk memahami sifat manusia dan pendekatan psikoanalitis

## METODE PENELITIAN

Menurut Kitchenham (2004) Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Systematic Literature Review (SLR)* untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan menginterpretasi hasil penelitian yang relevan dengan pertanyaan penelitian tertentu, atau area topik, atau fenomena yang menjadi perhatian. Sementara itu, pendekatan kualitatif dalam *systematic review* digunakan merangkum hasil-hasil penelitian yang bersifat deskriptif kualitatif.



## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1**  
**Hasil Kajian Telaah Artikel**

No.	PERAN E-COMMERCE DALAM MENINGKATKAN PENJUALAN
1.	Perilaku Individu Dalam Organisasi
2.	Memahami Sifat Manusia
3.	Pendekatan Untuk memahami Sifat Manusia

Sumber : Data Diolah, tahun 2023

### Perilaku Individu Dalam Organisasi

Menurut Sopiah untuk dapat memahami perilaku individu dengan baik, terlebih dahulu kita harus memahami karakteristik yang melekat pada individu. Menurut Sopiah (2008) karakteristik yang dimaksud adalah ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi dan sikap. Menurut Ratih (2018) Manusia merupakan salah satu dimensi dalam organisasi yang amat penting, merupakan salah satu faktor dan pendukung organisasi. Menurut Thoha (2012) Perilaku organisasi pada hakikatnya adalah hasil-hasil interaksi antara individu-individu dalam organisasinya. Oleh karena itu untuk memahami perilaku organisasi sebaiknya diketahui terlebih dahulu individu-individu sebagai pendukung organisasi tersebut.

Kast dan James, mengemukakan perilaku adalah cara bertindak, ia menunjukkan tingkah laku seseorang. Pola perilaku adalah mode tingkah laku yang dipakai seseorang dalam melaksanakan kegiatan-kegiatannya. Dikatakan bahwa proses perilaku serupa untuk semua individu, walaupun pola perilakunya mungkin berbeda. Ada 3 asumsi yang saling berkaitan mengenai perilaku manusia, yakni: 1) perilaku itu disebabkan (caused), 2) perilaku itu digerakkan (motivated), 3) perilaku itu ditunjukkan pada sasaran. Menurut Kast & Rosenzweig (1995) Ketiga unsur ini saling terkait dalam modal dasar perilaku individu dan berlaku kepada siapa dan kapan saja. Setiap individu berperilaku ketika ada rangsangan dan memiliki sasaran tertentu. Perilaku ke arah sasaran, timbul karena ada rangsangan dan semua perilaku ada penyebabnya. Yang pokok dalam proses ini adalah jarak antara kondisi sekarang dengan kondisi yang diinginkan dan perilaku yang timbul untuk menutup jarak itu. Rangsangan disaring melalui system keinginan atau kebutuhan yang mungkin bermacam-macam bentuknya.

Menurut Umam (2012) Perilaku organisasi merupakan ilmu pengetahuan yang membahas tentang dampak perseorangan, kelompok, dan struktur dalam perilaku berorganisasi dengan tujuan menerapkan pengetahuan mengenai hal-hal tersebut guna memperbaiki efektivitas organisasi.

Perilaku manusia adalah sebagai suatu fungsi dari interaksi antara person atau individu dengan lingkungannya. Individu membawa ke dalam tatanan organisasi kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan, dan pengalaman masa lalunya. Ini semua merupakan karakteristik yang dipunya individu, dan karakteristik ini akan dibawa olehnya manakala ia akan memasuki sesuatu lingkungan baru, yakni organisasi atau lainnya. Organisasi yang juga merupakan suatu lingkungan bagi individu mempunyai karakteristik pula. Adapun karakteristik yang dipunyai organisasi antara lain: keteraturan yang diwujudkan dalam susunan

hirarki, pekerjaan-pekerjaan, tugas-tugas, wewenang dan tanggung jawab, sistem penggajian, sistem pengendalian dan lain sebagainya.

Jadi untuk memahami perilaku individu dalam organisasi kita harus memahami karakteristik yang melekat pada setiap individu yang berada di lingkungan organisasi yaitu dengan cara melakukan pendekatan kepada setiap individu dalam ruang lingkup organisasi.

### Memahami Sifat-sifat Manusia

Salah satu cara untuk memahami sifat-sifat manusia ialah dengan menganalisa kembali prinsip-prinsip dasar yang merupakan salah satu bagian dari padanya. Prinsip – prinsip dasar itu sebagaimana dikemukakan oleh Thoha, sebagai berikut:

Manusia berbeda perilakunya, karena kemampuannya tidak sama Mempelajari prinsip dasar kemampuan amat penting agar dapat diketahui mengapa seseorang berbuat dan berperilaku berbeda dengan yang lain. Dengan adanya keterbatasan kemampuan ini, maka setiap orang didalam melaksanakan tugasnya akan tidak



sama pula. Demikian pula dengan seorang pemimpin. Ada seorang pemimpin bisa mengatasi persoalan yang rumit hanya memerlukan beberapa saat saja, tetapi tidak demikianlah dengan pimpinan yang lain, ia memerlukan puasa tiga hari tiga malam, berkonsultasi dengan orang tua disuatu desa yang diagung-agungkan, dan banyak cara yang dilakukan. Keterbatasan kemampuan ini yang membuat seseorang bertindak laku yang berbeda. Menurut Thoha (2012) Banyak yang diinginkan manusia, tetapi jawaban manusia untuk mewujudkan keinginannya itu terbatas, sehingga menyebabkan semua yang diinginkan itu tidak tercapai.

Manusia mempunyai kebutuhan yang berbeda. Para ahli sepakat bahwa manusia ini berperilaku karena di dorong oleh serangkaian kebutuhan. Dengan adanya kebutuhan yang ada dalam diri setiap individu, hal ini mendorong semangatnya untuk berbuat dalam mencapainya sesuatu objek atau hasil. Kebutuhan seseorang berbeda dengan kebutuhan orang lain. Seseorang karyawan yang didorong untuk mendapatkan tambahan gaji supaya dapat hidup satu bulan dengan keluarganya, tingkah perilakunya jelas akan berbeda dengan karyawan yang didorong oleh keinginan memperoleh kedudukan agar mendapatkan harga diri di dalam masyarakat. Pemahaman kebutuhan yang berbeda dari seseorang ini amat bermanfaat untuk memahami konsep perilaku seseorang di dalam organisasi. Hal ini bisa dipergunakan untuk memprediksi dan menjelaskan perilaku yang berorientasi tujuan di dalam kerja sama organisasi. Ini juga dapat menolong kita untuk memahami mengapa suatu hasil dianggap penting bagi seseorang, dan juga menolong kepada kita untuk mengerti hasil manakah yang akan menjadi terpenting untuk menentukan spesifikasi individu.

Orang berfikir tentang masa depan, dan membuat pilihan tentang bagaimana bertindak. Kebutuhan-kebutuhan manusia dapat dipenuhi lewat perilakunya masing – masing. Didalam banyak hal, seseorang dihadapi dengan sejumlah kebutuhan yang potensial harus dipenuhi lewat perilaku yang diperilakunya. Cara untuk menjelaskan bagaimana seseorang membuat pilihan di antara sejumlah besar rangkaian pilihan perilaku yang terbuka baginya, adalah dengan mempergunakan penjelasan teori expectancy (pengharapan). Menurut Thoha (2012) Teori ini didasarkan atas proposisi yang sederhana yakni bahwa seseorang memilih berperilaku sedemikian karena ia yakin dapat mengerjakan untuk mendapatkan sesuatu hasil tertentu (misalkan mendapatkan hadiah atau upah, dan dikenal oleh atasan yang menarik baginya karena sesuai dengan tuntutan kebutuhannya).

Seseorang memahami lingkungannya dalam hubungannya dengan pengalaman masa lalu dan kebutuhannya. Memahami lingkungan adalah suatu proses yang aktif dimana seseorang mencoba membuat lingkungannya itu mempunyai arti baginya. Proses yang aktif melibatkan seseorang individu mengakui secara selektif aspek-aspek yang berbeda dari lingkungan, menilai apa yang dilihatnya dalam hubungannya dengan pengalaman masa lalu, dan mengevaluasi apa yang dialami dalam kaitannya dengan kebutuhan-kebutuhannya dan nilainilainya. Oleh karena kebutuhan-kebutuhan dan pengalaman seseorang itu seringkali berbeda sifatnya, maka persepsi terhadap lingkungan juga akan berbeda. Suatu contoh, orang-orang yang berada dalam organisasi yang sama seringkali mempunyai perbedaan di dalam berpengharapan (expectancy) mengenai suatu jenis perilaku yang membuahkan suatu penghargaan, misalnya naiknya gaji dan cepatnya promosi.

Seseorang itu mempunyai reaksi-reaksi senang atau tidak senang (affective). Orang-orang jarang bertindak netral mengenai suatu hal yang mereka ketahui dan alami. Dan mereka cenderung untuk mengevaluasi sesuatu yang mereka alami dengan cara senang atau tidak senang. Selanjutnya, evaluasinya itu merupakan salah satu faktor yang teramat sulit di dalam mempengaruhi perilakunya dimasa yang akan datang. Perasaan senang dan tidak senang ini akan menjadikan seseorang berbuat yang berbeda dengan orang lain dalam rangka menanggapi sesuatu hal. Seseorang bisa puas mendapatkan gaji tertentu karena bekerja di suatu tempat tertentu, orang lain pada tempat yang sama merasa tidak puas. Menurut Arifin (2014) Kepuasan dan ketidakpuasan ini ditimbulkan karena adanya perbedaan dari sesuatu yang diterima dengan sesuatu yang diharapkan seharusnya diterima.

Orang Seutuhnya. Seorang manusia perlu dilihat secara utuh, bukan sepotong – sepotong, karena dapat menyesatkan pandangan terhadapnya. Seorang manajer mungkin saja hanya menggunakan akal dan kreativitas bawahan, juga karakteristik atau ciri-ciri tertentu saja, tetapi semuanya akan membentuk suatu sistem manusia seutuhnya yang mempunyai jiwa dan raga. Kreativitas atau akalnya tidak dapat dilepaskan dari kehidupan bermasyarakatnya, tidak dapat lepas dari emosi dan fisik, dan seterusnya. Hal lain yang perlu diketahui adalah seseorang menjadi anggota suatu organisasi atau perusahaan sekaligus ia menjadi anggota organisasi lain, yaitu keluarga dan masyarakatnya, atau bahkan ia menjadi anggota profesi lainnya. Hal tersebutlah yang meyakinkan kita bahwa memahami seseorang sebagai manusia seutuhnya merupakan hal yang sangat perlu. Menurut Thoha (2012) dengan pemahaman ini, kita akan lebih baik lagi memperoleh manfaat kemampuan dan kreativitas



manusia. Atas dasar pengetahuan manusia seutuhnya itulah kita dapat memahami mengapa seseorang berperilaku secara berbeda dengan yang lain

Jadi untuk memahami sifat manusia kita harus melakukan analisa tentang prinsip pada setiap individu itu sendiri dan setiap individu mempunyai kebutuhan yang berbeda – beda. Pada setiap individu juga memiliki kebutuhan, maka dari itu untuk memahami prinsip – prinsip manusia kita harus melakukan analisa dari setiap individu.

### **Pendekatan-Pendekatan Untuk Memahami Sifat Manusia**

Paling tidak ada empat pendekatan yang dapat dikembangkan oleh beberapa ahli dalam memahami terjadinya perilaku manusia. Pendekatan tersebut, antara lain Pendekatan Kognitif, Pendekatan Kepuasan, dan pendekatan Penguatan. Pendekatan kognitif. Berasal dari teori psikologi dan ilmu pengetahuan perilaku lainnya, dan cenderung bersifat individual. Psikologi adalah sumber utama dari teori-teori kognitif dan perilaku manusia. Menurut Littlejohn, teori tersebut membahas tentang kaitan antara stimuli (S) yang berfungsi sebagai masukan (input) dan jawaban (response = R) berupa perilaku yang berfungsi sebagai keluaran (output).

Menurut Littlejohn & Foss (2010) Teori kognitif ini melihat hubungan S - R yang berkaitan dengan pemrosesan informasi yang terjadi antara rangsangan dan jawaban. Teori kognitif ini melihat cara variabel-variabel terbentuknya kognitif yang menyebabkan terbentuknya perilaku tertentu. Perilaku ini menurut Miftah Thoha, tersusun secara teratur. Seseorang mengatur pengalamannya ke dalam kegiatan untuk mengetahui (cognition) dan kemudian memasukkan ke dalam kognitifnya. Susunan ini akan menentukan jawaban. Menurut Thoha (2012) seseorang mengetahui adanya rangsangan, memrosesnya ke dalam kognisi, dan menghasilkan suatu jawaban. Kita melihat jawaban tersebut sebagai perilaku. Pendekatan Kepuasan. Teori ini menaruh perhatian pada faktor-faktor dalam diri seseorang yang menguatkan (energize), mengarahkan (direct), mendukung (sustain), dan menghentikan (stop) perilakunya. Mendampingi teori kepuasan, adalah teori proses yang menguraikan dan menganalisis bagaimana perilaku tersebut dikuatkan, diarahkan, didukung, dan dihentikan. Menurut Gibson, dkk, kedua teori tersebut sebenarnya berhubungan dengan proses motivasi seseorang (James, 1993).

Menurut Darmanto (2010) Pendekatan penguatan adalah bahwa suatu perilaku dipengaruhi oleh gerakan reflex yang digerakan oleh system syaraf motorik yang ada di otak kita, contohnya jika tangan kita terkena api maka secara otomatis kita menjauhkan atau menarik tangan dari api tersebut. Dalam melakukan pendekatan untuk memahami sifat manusia dapat dilakukan dengan cara melakukan pendekatan kognitif, pendekatan kepuasan, dan pendekatan penguatan.

### **KESIMPULAN**

Dari hasil pencarian dari 23 jurnal dan literatur sebelumnya dapat disimpulkan bahwa peran perilaku individu berpengaruh dalam suatu organisasi karena organisasi terdiri dari beberapa individu yang mencakup semua perilaku individu. Untuk dapat memahami perilaku individu dengan baik, terlebih dahulu kita harus memahami karakteristik yang melekat pada individu. Perilaku adalah cara bertindak, ia menunjukkan tingkah laku seseorang. Pola perilaku adalah mode tingkah laku yang dipakai seseorang dalam melaksanakan kegiatan-kegiatannya. Perilaku organisasi merupakan ilmu pengetahuan yang membahas tentang dampak perseorangan, kelompok, dan struktur dalam perilaku berorganisasi dengan tujuan menerapkan pengetahuan mengenai hal-hal tersebut guna memperbaiki efektivitas organisasi. Ini semua merupakan karakteristik yang individu dan karakteristik ini akan dibawa ketika akan memasuki sesuatu lingkungan organisasi atau lainnya.

Organisasi yang juga merupakan suatu lingkungan bagi individu mempunyai karakteristik pula. Salah satu cara untuk memahami sifat-sifat manusia ialah dengan menganalisa kembali prinsip-prinsip dasar yang merupakan salah satu bagian dari padanya. Manusia berbeda perilakunya, karena kemampuannya tidak sama mempelajari prinsip dasar kemampuan amat penting agar dapat diketahui mengapa seseorang berbuat dan berperilaku berbeda dengan yang lain. Banyak yang diinginkan manusia, tetapi jawaban manusia untuk mewujudkan keinginannya itu terbatas, sehingga menyebabkan semua yang diinginkan itu tidak tercapai. Manusia mempunyai kebutuhan yang berbeda. Orang berfikir tentang masa depan, dan membuat pilihan tentang



bagaimana bertindak. Didalam banyak hal, seseorang dihadapi dengan sejumlah kebutuhan yang potensial harus dipenuhi lewat perilaku yang diperlukannya. Seseorang memahami lingkungannya dalam hubungannya dengan pengalaman masa lalu dan kebutuhannya.

Memahami lingkungan adalah suatu proses yang aktif dimana seseorang mencoba membuat lingkungannya itu mempunyai arti baginya. Orang-orang jarang bertindak netral mengenai suatu hal yang mereka ketahui dan alami. Dan mereka cenderung untuk mengevaluasi sesuatu yang mereka alami dengan cara senang atau tidak senang. Paling tidak ada empat pendekatan yang dapat dikembangkan oleh beberapa ahli dalam memahami terjadinya perilaku manusia. Pendekatan kognitif, Pendekatan Kepuasan, dan pendekatan Penguatan.

Jadi untuk memahami perilaku individu dalam organisasi kita harus memahami karakteristik yang melekat pada setiap individu yang berada di lingkungan organisasi yaitu dengan cara melakukan pendekatan kepada setiap individu dalam ruang lingkup organisasi. Untuk memahami sifat manusia kita harus melakukan analisa tentang prinsip pada setiap individu itu sendiri dan setiap individu mempunyai kebutuhan yang berbeda – beda. Maka dari itu untuk memahami prinsip – prinsip manusia kita harus melakukan analisa dari setiap individu. Dalam melakukan pendekatan untuk memahami sifat manusia dapat dilakukan dengan cara melakukan pendekatan kognitif, pendekatan kepuasan, dan pendekatan penguatan.

## LITERATUR

- Abu, A. (2013). *Pengaruh Perilaku Individu Terhadap Produktivitas Perawat Pada Ruang Rawat Inap RSUD Lanto Dg Pasewang Kabupaten ....* <http://repository.unhas.ac.id/id/eprint/7321/>
- Akmalia, R. (2019). *Pengaruh Perilaku Individu, Kelompok Dan Tim Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Atas Negeri 3 Medan.* 1–230.
- Arsaman dan Sugiyanto. (2019). Pengaruh perilaku individu dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Administrasi Medika Jakarta. Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Pamulang. *Prosiding Seminar Nasional HUMANIS 2019*, 1–8.
- Bael. (2017). Perilaku Individu dalam Organisasi - Komunikasi Organisasi. Maret 16. <https://www.alfan.id/2017/03/perilaku-individu-dalam-organisasi.html>
- Budaya Organisasi dan Karakteristik Individu, P., Budaya Organisasi Dan Karakteristik Individu Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Pada Perkebunan Nusantara XII Kantor Wilayah I Jember, P. P., Hadi Nurisman, I., Sulianti, D. T., Jurusan Manajemen, Ms., Ekonomi, F., & Jember Jln Kalimantan, U. (n.d.). *Iqbal Hadi et al.* 92–96.
- Dasuki, P. H., Destyan, G. D., & Albasyiroh, A. N. A. (2019). Pengaruh Erilaku Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Lotte Grosir Bandung. *Co-Management, Vol. 1(x)*, 279–288.
- Fitri, S. R. N., & Saifullah, S. (2021). Pengaruh Perilaku Organisasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Sidenreng Rappang. *JIA: Jurnal Ilmiah Administrasi*, 9(1), 49–53. <https://doi.org/10.51817/jia.v9i1.389>
- Gaffar, I. D., Abduh, T., & Yantahin, M. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Di Makassar. *Journal Riset Edisi XVI*, 3(5), 13–25.
- Individu, P. K., Kerja, L., Organisasi, I., & Kompensasi, D. A. N. (2021). *TERHADAP KINERJA KARYAWAN EFFECT OF INDIVIDUAL CHARACTERISTICS , WORK ENVIRONMENT , ORGANIZATIONAL CLIMATE , MOTIVATION AND COMPENSATION* Detail Artikel : Karakter individu dengan karakter organisasi menimbulkan bentuk interaksi kinerja individu dalam orga. 10(April), 317–330.
- Kuspriatni, L., & Keorganisasian, P. (2018). Perilaku Individu dan Pengaruhnya terhadap organisasi. *Perilaku Individu Dan Pengaruhnya Terhadap Organisasi*, 2(1), 1–5.
- Petra, U. K. (2003). 2. LANDASAN TEORI 2.1. Perilaku (. 6–21.
- Purnamasari, H. (2016). Perilaku Organisasi Dalam Pelayanan Administrasi Kependudukan. *Urnal Politikom Indonesiana*, 1(1), 154–163.



- Rahman, A. (2013). Pengaruh Perilaku Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Riau. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*, 2(1), 1–19.
- Ratnasari, S. D., & Tarimin, T. (2021). Efek Perilaku Individu terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(2), 165–175. <https://doi.org/10.14710/jab.v10i2.36685>
- Ricou, L. E., Burg, J. P., Godfriaux, I., & Ivanov, Z. (2000). Rhodope and vardar: The metamorphic and the olistostromic paired belts related to the cretaceous subduction under europe: Reply to ivan zagorchev's comment "rhodope facts and tethys self-delusions." *Geodinamica Acta*, 13(1), 61–63. <https://doi.org/10.1080/09853111.2000.11105363>
- Rodiah, S., Ulfiah, U., & Arifin, B. S. (2022). Perilaku Individu dalam Organisasi Pendidikan. *Islamika*, 4(1), 108–118. <https://doi.org/10.36088/islamika.v4i1.1602>
- Sabarofek, M. S., & Sawaki, M. E. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Kerja Dan Perilaku Individu Terhadap Kinerja Pegawai: Studi Kasus Pada Pt. Televisi Mandiri Papua. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 12(2), 93.



OPEN  
ACCESS



**AMMER.**  
JOURNAL OF ACADEMIC & MULTIDISCIPLINE RESEARCH

