

Peran individu dalam organisasi: tinjauan literatur sistematis tentang perilaku dan kinerja di tempat kerja

Ira Setyawati*, Yusnita Wardani, Sopiah

Universitas Negeri Malang, Malang, Indonesia

*Email korespondensi: ira.setyawati.2404138@students.um.ac.id

Abstract

Individuals play a crucial role in shaping organisational dynamics, influencing workplace behaviour, job performance, and overall organisational success. This study conducts a Systematic Literature Review (SLR) to examine recent research on the impact of individual factors, such as motivation, job satisfaction, leadership perception, and organisational commitment, on workplace outcomes. Using the PRISMA framework, relevant studies published between 2015 and 2024 were identified from databases such as Scopus. The findings indicate that individual behaviours significantly affect team collaboration, innovation, and organisational effectiveness. Additionally, leadership styles, organisational culture, and employee well-being play a mediating role in enhancing job performance and engagement. The review also highlights emerging trends such as remote work, digital transformation, and employee adaptability in the modern workplace. Future research should explore the long-term impact of evolving work environments on individual contributions. This study provides valuable insights for organisations seeking to optimise employee performance and foster a productive work culture.

Keywords: individual behaviour; job satisfaction; leadership influence; systematic literature review; workplace performance.

<https://doi.org/10.26740/jim.v13n1.p52-63>

Received: January 4th 2025; Revised: February 21th 2025; Accepted: March 6th 2025; Available online: March 25th 2025

Copyright © 2025, The Authors. Published by Universitas Negeri Surabaya. This is an open access article under the CC-BY International License (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Pendahuluan

Individu dalam organisasi memainkan peran penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi. Faktor-faktor seperti motivasi, kepuasan kerja, keterlibatan karyawan, dan kepemimpinan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja individu serta efektivitas organisasi secara keseluruhan (Robbins & Judge, 2019). Dalam lingkungan kerja yang dinamis, memahami bagaimana individu berkontribusi terhadap organisasi menjadi krusial untuk meningkatkan produktivitas dan menciptakan budaya kerja yang positif (Colquitt *et al.*, 2021). Perilaku individu dalam organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kesejahteraan kerja. Studi menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan keterlibatan dan komitmen karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi (Bass & Riggio, 2019). Selain itu, budaya organisasi yang inklusif dan mendukung inovasi dapat meningkatkan kreativitas serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan (Schein, 2021).

Dalam beberapa tahun terakhir, tren seperti digitalisasi dan kerja jarak jauh telah mengubah dinamika individu dalam organisasi. Pandemi COVID-19 mempercepat pergeseran menuju kerja *hybrid* dan fleksibilitas dalam lingkungan kerja, yang berdampak pada kesejahteraan karyawan serta efektivitas organisasi. Adaptasi individu terhadap perubahan ini menjadi salah satu tantangan utama yang perlu diperhatikan oleh organisasi dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif (Kniffin *et al.*, 2021).

Dengan meningkatnya kompleksitas lingkungan kerja, diperlukan pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana individu berinteraksi dengan organisasi dan faktor-faktor apa saja yang memengaruhi perilaku kerja serta kinerja mereka. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi tren, tantangan, serta faktor kunci yang memengaruhi peran individu dalam organisasi berdasarkan studi terkini. Studi ini mengisi kesenjangan dalam literatur dan memberikan arah penelitian masa depan tentang peran individu dalam organisasi. Penelitian ini menyoroti masalah utama dengan temuan penelitian sebelumnya mengenai peran individu dalam organisasi berdasarkan pendekatan teori, metode, jurnal, penulis, tema, dan sitasi, serta anteseden dan konsekuensi dari peran individu dalam organisasi. Berdasarkan latar belakang diatas pertanyaan adalah sebagai berikut.

- RQ1: Bagaimana faktor individu, seperti motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi, memengaruhi kinerja dan perilaku kerja individu dalam organisasi?
- RQ2: Bagaimana peran kepemimpinan dan budaya organisasi dalam memediasi kontribusi individu?
- RQ3: Apa saja tren, tantangan, dan peluang yang muncul dalam kaitannya dengan peran individu dalam organisasi?

Tinjauan sistematis literatur ini mengevaluasi secara komprehensif perkembangan penelitian peran individu dalam organisasi hingga saat ini, mengidentifikasi bagaimana konsep ini telah diterapkan dalam praktik organisasi, dan mengeksplorasi area-area yang menjanjikan untuk penyelidikan lebih lanjut di masa depan. Tinjauan sistematis ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi peneliti dan praktisi untuk lebih memahami kontribusi dan potensi peran individu dalam organisasi dalam menciptakan tempat kerja yang lebih positif dan produktif.

Kajian Pustaka

Peran individu dalam organisasi merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya. Kajian teori dalam bidang perilaku organisasi menyoroti bahwa faktor individu, seperti motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi, berperan penting dalam membentuk perilaku kerja serta efektivitas organisasi secara keseluruhan (Robbins & Judge, 2019). Dalam perspektif *Self-Determination Theory* (Deci & Ryan, 1985), motivasi individu terbagi menjadi dua jenis, yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik muncul dari dorongan internal individu untuk menyelesaikan tugas dengan baik karena merasa tertarik dan termotivasi secara pribadi. Sebaliknya, motivasi ekstrinsik dipicu oleh faktor eksternal, seperti insentif keuangan, penghargaan, atau tekanan dari atasan. Penelitian menunjukkan bahwa organisasi yang mampu menyeimbangkan kedua jenis motivasi ini cenderung memiliki karyawan yang lebih produktif dan loyal (Gagné & Deci, 2019).

Selain motivasi, kepuasan kerja juga menjadi faktor penentu utama dalam perilaku kerja individu. Menurut *Range of Affect Theory* oleh Locke (1976), kepuasan kerja meningkat ketika individu merasakan kesesuaian antara harapan mereka dan kondisi aktual yang mereka alami di tempat kerja. Judge *et al.* (2021) dalam studi meta-analisis mereka menemukan bahwa kepuasan kerja berhubungan positif dengan kinerja individu, di mana karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya lebih termotivasi untuk bekerja keras dan menunjukkan perilaku kerja yang lebih baik. Kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan *Organisational Citizenship Behaviour* (OCB), yaitu perilaku sukarela karyawan yang tidak termasuk dalam deskripsi pekerjaan formal tetapi mendukung efektivitas organisasi secara keseluruhan (Organ *et al.*, 2022). OCB meliputi perilaku seperti membantu rekan kerja, berinisiatif dalam menyelesaikan tugas tambahan, serta menjaga lingkungan kerja yang harmonis.

Komitmen organisasi juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterlibatan dan kinerja individu dalam organisasi. Berdasarkan *Three-Component Model of Organisational Commitment* yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen (1991), terdapat tiga jenis komitmen organisasi: (1) *affective commitment*, yaitu keterikatan emosional terhadap organisasi yang mendorong individu untuk tetap bekerja karena mereka ingin; (2) *continuance commitment*, yaitu keterikatan yang muncul karena individu merasa harus bertahan akibat konsekuensi finansial atau kurangnya alternatif pekerjaan lain;

(3) *normative commitment*, yaitu keterikatan berdasarkan rasa tanggung jawab moral untuk tetap berada dalam organisasi. Menurut Ricketta (2021), *affective commitment* memiliki hubungan paling kuat dengan kinerja individu, di mana karyawan yang memiliki keterikatan emosional dengan organisasi cenderung lebih produktif, proaktif, dan memiliki tingkat loyalitas yang tinggi.

Selain faktor individu, kepemimpinan memiliki peran besar dalam membentuk motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. *Transformational Leadership Theory* oleh Bass dan Riggio (2019), menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan keterlibatan karyawan melalui empat dimensi utama, yaitu *idealised influence* (memberikan teladan yang positif), *inspirational motivation* (memberikan visi dan misi yang jelas), *intellectual stimulation* (mendorong kreativitas dan inovasi), serta *individualised consideration* (memberikan perhatian kepada kebutuhan individu). Avolio dan Bass (2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berkorelasi positif dengan kinerja karyawan dan kepuasan kerja, karena gaya kepemimpinan ini mampu menginspirasi serta memotivasi individu untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Di sisi lain, budaya organisasi juga berperan sebagai faktor mediasi yang memperkuat hubungan antara individu dan efektivitas organisasi. *Organisational Culture Theory* oleh Schein (2021) menjelaskan bahwa budaya organisasi yang kuat, inklusif, dan inovatif dapat meningkatkan kreativitas serta loyalitas karyawan. Cameron dan Quinn (2021) menemukan bahwa organisasi dengan budaya fleksibel dan adaptif lebih mampu merespons perubahan lingkungan bisnis dan mempertahankan tingkat kepuasan kerja yang tinggi di kalangan karyawannya. Sebaliknya, budaya organisasi yang kaku dan birokratis dapat menghambat inovasi serta menurunkan kepuasan kerja.

Dalam beberapa tahun terakhir, perubahan signifikan terjadi dalam lingkungan kerja yang telah mengubah dinamika individu dalam organisasi. Terlebih, pandemi COVID-19 mempercepat pergeseran menuju kerja jarak jauh dan sistem kerja hibrida, yang memiliki implikasi terhadap lingkungan kerja serta efektivitas organisasi (Kniffin *et al.*, 2021). Menurut *Job Demands-Resources Theory* oleh Bakker dan Demerouti (2007), perubahan lingkungan kerja yang semakin fleksibel tidak hanya dapat meningkatkan keseimbangan kerja dalam hidup (*work-life balance*), tetapi juga membawa tantangan baru seperti peningkatan tekanan kerja akibat ekspektasi produktivitas yang lebih tinggi serta batasan yang semakin kabur antara kehidupan profesional dan pribadi (Derks *et al.*, 2021).

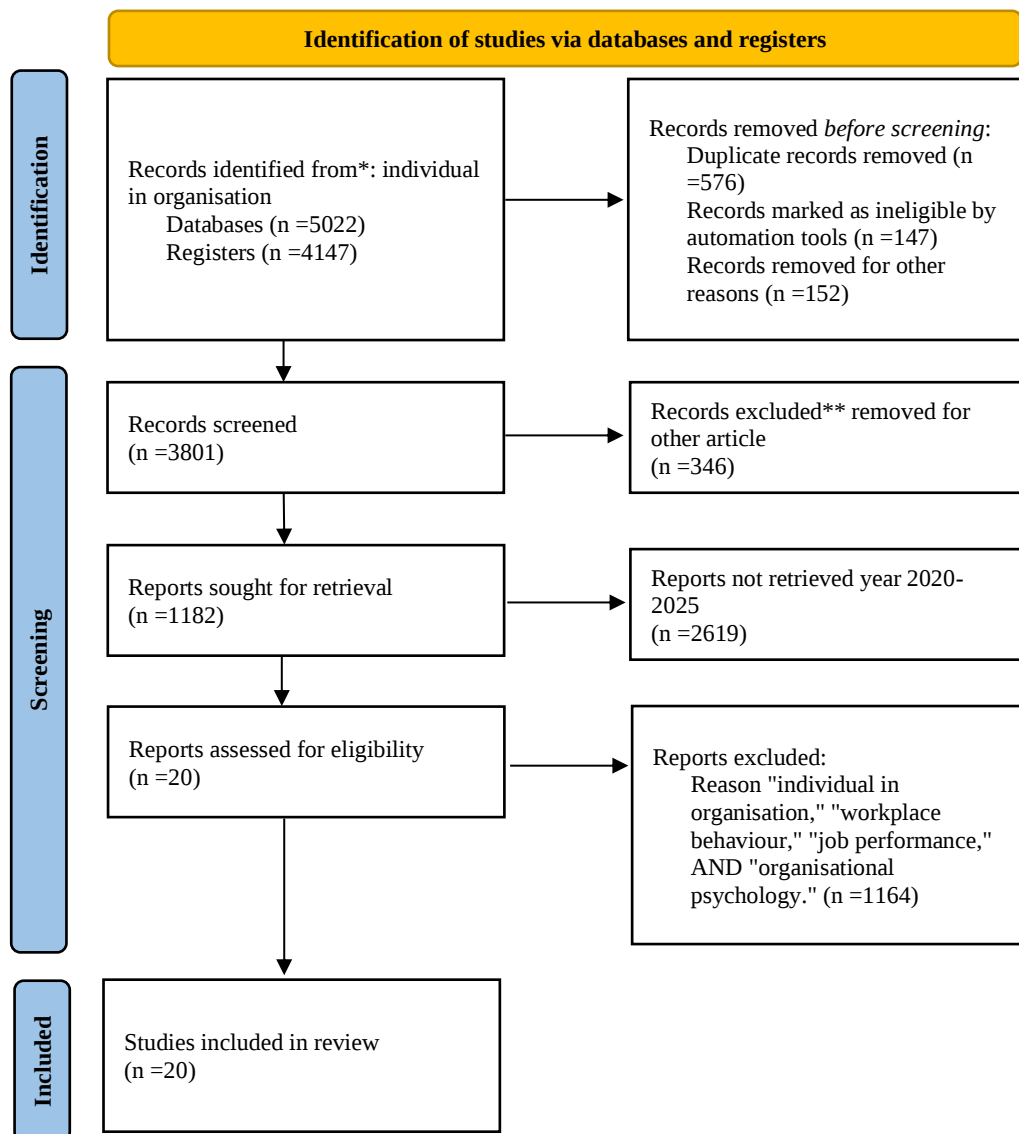
Di era digital, organisasi juga menghadapi tantangan dalam meningkatkan literasi digital dan keterampilan teknologi di kalangan karyawannya. Teknologi digital memberikan peluang besar bagi individu untuk lebih mandiri dalam mengembangkan karier mereka melalui platform *gig economy* (individu bekerja sebagai *freelancer* atau pekerja lepas yang mendapatkan penghasilan dari tugas atau proyek tertentu) dan kewirausahaan digital (Schmidt, 2021). Selain itu, organisasi dapat memanfaatkan *people analytics* dan analisis data untuk memahami preferensi dan kebutuhan karyawan secara lebih akurat, sehingga dapat menciptakan strategi yang lebih personal dalam mengelola sumber daya manusia. Oleh karena itu, organisasi perlu menyesuaikan model kepemimpinan dan budaya kerja dengan perkembangan digital agar dapat mendukung peran individu secara optimal dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif serta berkelanjutan (Davenport *et al.*, 2020).

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR) untuk menganalisis secara komprehensif berbagai studi yang membahas peran individu dalam organisasi sektor publik, khususnya terkait perilaku kerja dan kinerja. Desain penelitian ini mengikuti pedoman *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses* (PRISMA) guna memastikan proses seleksi literatur yang transparan dan sistematis. Pengambilan data dilakukan dengan mengumpulkan artikel ilmiah yang relevan dari berbagai basis data akademik, seperti Scopus. Artikel yang dipilih memiliki rentang publikasi antara tahun 2015 hingga 2024 untuk memastikan relevansi dengan kondisi organisasi modern. Kata kunci yang digunakan dalam pencarian mencakup "*individual behavior in organization*," "*workplace performance*," "*organizational commitment*," dan "*leadership influence on employees*". Selanjutnya, dilakukan penyaringan berdasarkan kriteria inklusi, yaitu artikel yang

dipublikasikan dalam jurnal bereputasi, memiliki metode penelitian yang jelas, dan membahas aspek individu dalam organisasi. Artikel yang tidak memenuhi kriteria, seperti studi yang tidak berbasis empiris atau tidak berhubungan langsung dengan topik penelitian, dikecualikan dari analisis.

Analisis data dilakukan dengan teknik sintesis tematik, di mana temuan dari berbagai studi dikategorikan berdasarkan tema utama, seperti faktor individu yang memengaruhi perilaku kerja, peran kepemimpinan dan budaya organisasi, serta tantangan yang muncul dalam konteks modern. Studi-studi yang dianalisis dibandingkan untuk mengidentifikasi pola, kesenjangan penelitian, serta tren terbaru dalam literatur. Hasil analisis ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai peran individu dalam organisasi dan memberikan rekomendasi bagi penelitian di masa mendatang.



Sumber: Data diolah (2024)

Gambar 1. Diagram PRISMA

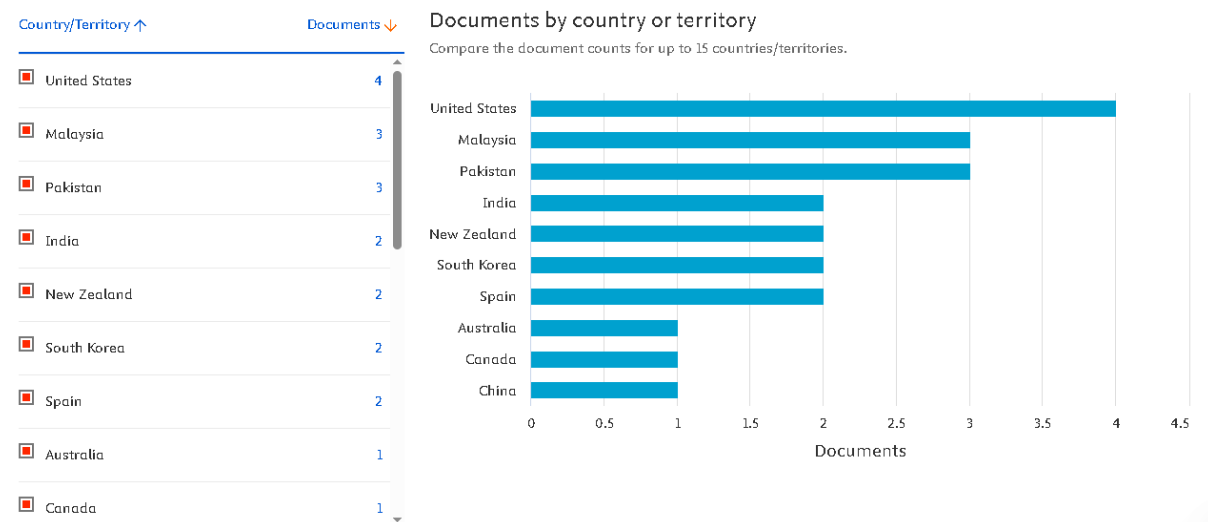
Proses seleksi studi dalam tinjauan sistematis ini mengikuti metodologi PRISMA, dimulai dari tahap identifikasi di mana sebanyak 5022 yang diperoleh dari basis data terkait topik individu dalam organisasi dan dilakukan reduksi khusus artikel jurnal dan buku menjadi (4,147). Selanjutnya, proses penyaringan, sebanyak 875 catatan dihapus karena berbagai alasan, seperti duplikasi (576), ditandai

sebagai tidak memenuhi syarat oleh alat otomatis (147), atau dihapus karena tidak sesuai topik (152). Setelah eliminasi ini, tersisa 3,801 catatan yang kemudian disaring lebih lanjut. Pada tahap penyaringan, sebanyak 346 catatan dikecualikan karena tergolong dalam kategori buku, menyisakan 1,182 artikel, namun 2,619 artikel di luar periode 2020–2025 tidak dijadikan bahan identifikasi. Selanjutnya, dilakukan penyaringan dan tersisa sebanyak 1,164 artikel dikeluarkan karena tidak mengandung istilah seperti *"individual in organization," "workplace behaviour," "job performance,"* dan *"occupational psychology,"* yang tidak sesuai dengan kriteria inklusi penelitian ini. Akhirnya, hanya 20 studi yang memenuhi syarat dan dimasukkan dalam tinjauan akhir. Proses seleksi yang sistematis ini memastikan bahwa hanya studi yang benar-benar relevan yang digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Hasil Penelitian

Perkembangan Publikasi

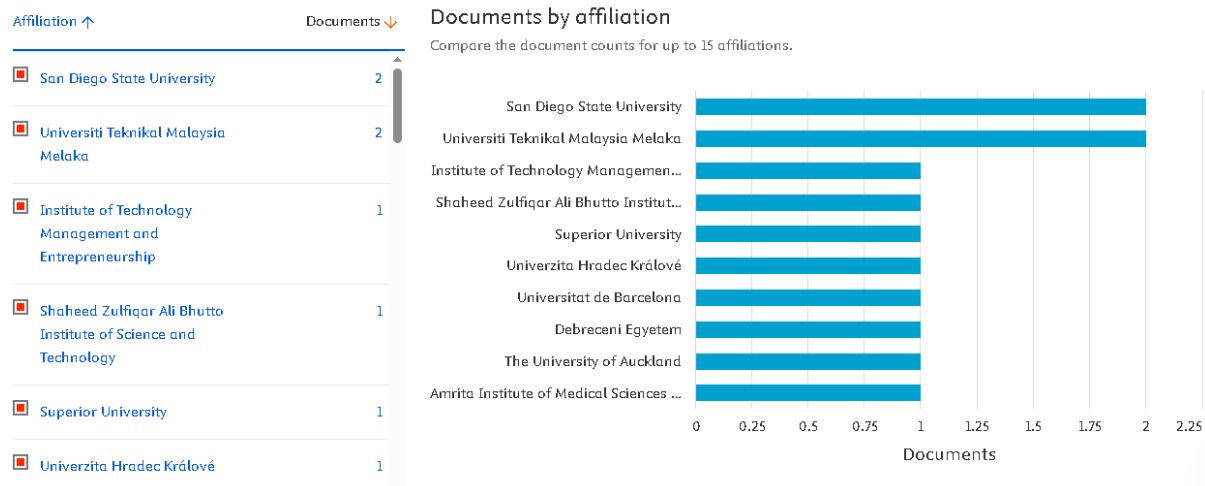
Jumlah dokumen yang dipublikasikan per tahun dalam periode 2020 hingga 2024 disajikan dalam Lampiran 1. Lampiran 1 menunjukkan bahwa jumlah dokumen mengalami fluktuasi selama lima tahun terakhir. Pada 2020, terdapat 2 dokumen yang dipublikasikan, kemudian mengalami peningkatan signifikan menjadi 5 dokumen pada 2021. Namun, pada 2022 jumlah dokumen turun drastis menjadi hanya 1. Setelah itu, terjadi lonjakan tajam pada 2023 dengan 6 dokumen, dan jumlah tersebut tetap konsisten pada 2024. Secara keseluruhan, tren menunjukkan pertumbuhan positif dalam jumlah dokumen yang dipublikasikan dalam dua tahun terakhir setelah mengalami penurunan pada 2022. Tren kenaikan jumlah dokumen secara historis menunjukkan peningkatan aktivitas penelitian atau minat terhadap topik yang dianalisis. Namun, fluktuasi dalam beberapa tahun terakhir mencerminkan perubahan kebijakan publikasi, fokus penelitian, atau faktor eksternal lainnya yang memengaruhi jumlah dokumen yang diterbitkan.



Sumber: Scopus.com (2024)

Gambar 2. Diagram Sebaran Asal Negara

Gambar 2 menyajikan distribusi jumlah dokumen berdasarkan negara atau wilayah. Dari data yang terlihat, Amerika Serikat memiliki jumlah dokumen terbanyak dengan total 4 dokumen, diikuti oleh Malaysia dan Pakistan dengan masing-masing 3 dokumen. India, Selandia Baru, Korea Selatan, dan Spanyol memiliki jumlah yang sama, yaitu 2 dokumen, sementara Australia dan Kanada memiliki jumlah dokumen paling sedikit, masing-masing hanya 1 dokumen. Grafik batang memperjelas perbandingan ini dengan menunjukkan bahwa Amerika Serikat memiliki kontribusi dokumen tertinggi dibandingkan negara lainnya, sementara negara-negara lain memiliki distribusi yang lebih merata. Data ini mencerminkan bahwa publikasi dokumen berasal dari berbagai negara dengan variasi jumlah yang tidak terlalu jauh di antara negara-negara dengan kontribusi menengah, meskipun masih ada dominasi dari negara tertentu seperti Amerika Serikat.



Sumber: Scopus.com (2024)

Gambar 3. Diagram Sebaran Instansi Publisher

Gambar 3 menunjukkan distribusi jumlah dokumen berdasarkan afiliasi institusi akademik atau penelitian. Dari data yang ditampilkan, San Diego State University dan Universiti Teknikal Malaysia Melaka memiliki jumlah dokumen terbanyak, masing-masing sebanyak 2 dokumen. Sementara itu, beberapa institusi lain seperti Institute of Technology Management and Entrepreneurship, Shaheed Zulfiqar Ali Bhutto Institute of Science and Technology, Superior University, Univerzita Hradec Králové, Universitat de Barcelona, Debreceni Egyetem, The University of Auckland, dan Amrita Institute of Medical Sciences masing-masing memiliki 1 dokumen. Grafik batang di Gambar 3 menunjukkan bahwa dua institusi dengan jumlah dokumen tertinggi memiliki kontribusi yang sedikit lebih besar dibandingkan institusi lainnya, sementara sisanya memiliki distribusi yang merata. Hal ini mencerminkan bahwa penelitian atau publikasi yang dianalisis berasal dari berbagai institusi dengan tingkat kontribusi yang relatif seimbang, meskipun terdapat dominasi kecil dari dua institusi tertentu.

Faktor individu seperti motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi memainkan peran penting dalam membentuk kinerja serta perilaku kerja karyawan dalam organisasi. Motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, merupakan pendorong utama yang memengaruhi produktivitas dan keterlibatan karyawan. Menurut *Self-Determination Theory* yang dikembangkan oleh Br Bascin *et al.* (2023); Sitanggang *et al.* (2019), motivasi intrinsik berasal dari dorongan internal individu untuk mencapai kepuasan pribadi, sedangkan motivasi ekstrinsik dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti insentif dan pengakuan. Studi yang dilakukan oleh Dewi dan Abadi (2023) serta Sekarwangi (2023) menunjukkan bahwa organisasi yang memberikan lingkungan kerja yang mendukung serta penghargaan yang sesuai dapat meningkatkan motivasi karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif pada produktivitas kerja. Selain itu, Pinder (2022) menemukan bahwa karyawan dengan motivasi tinggi lebih cenderung menunjukkan inisiatif, inovasi, dan proaktivitas dalam menyelesaikan tugas mereka. Selain motivasi, kepuasan kerja juga berkontribusi terhadap perilaku kerja yang positif. Menurut *Range of Affect Theory*, kepuasan kerja meningkat ketika karyawan merasakan kesesuaian antara harapan mereka dan realitas di tempat kerja (Locke, 1976). Studi meta-analisis yang dilakukan oleh Munandar *et al.* (2023) dan Saleem *et al.* (2023) mengonfirmasi bahwa kepuasan kerja memiliki korelasi positif dengan kinerja individu, di mana karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya lebih termotivasi untuk bekerja keras dan menunjukkan perilaku kerja yang lebih baik. Kepuasan kerja juga berperan dalam meningkatkan OCB, yaitu perilaku sukarela karyawan yang mendukung organisasi di luar tanggung jawab utama mereka (Organ *et al.*, 2022).

Pembahasan

Faktor Individu dalam Memengaruhi Kinerja dan Perilaku Kerja Individu di Organisasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor individu, seperti motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi, memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dan perilaku karyawan dalam organisasi. Motivasi intrinsik dan ekstrinsik berperan dalam meningkatkan keterlibatan dan produktivitas, sementara kepuasan kerja berkontribusi terhadap perilaku kerja yang positif serta OCB. Selain itu, komitmen organisasi, baik dalam bentuk keterikatan emosional, keberlanjutan, maupun norma, turut menentukan sejauh mana karyawan merasa terhubung dengan organisasi mereka. Kondisi organisasi yang diulas dalam literatur menunjukkan bahwa struktur organisasi, kepemimpinan, dan sistem penghargaan memainkan peran krusial dalam membentuk perilaku individu di tempat kerja. Organisasi dengan kepemimpinan yang mendukung, budaya kerja yang inklusif, serta sistem insentif yang adil cenderung memiliki karyawan dengan tingkat motivasi dan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Selain itu, budaya suatu negara juga turut memengaruhi dinamika organisasi. Misalnya, dalam budaya yang lebih kolektivistis seperti di Asia, loyalitas terhadap organisasi dan kepemimpinan paternalistik cenderung lebih menonjol dibandingkan dengan budaya individualis di negara Barat, di mana otonomi dan kebebasan individu lebih ditekankan.

Jika diimplementasikan di Indonesia, hasil kajian ini menunjukkan bahwa organisasi perlu memperhatikan faktor budaya kerja yang khas di negara ini. Indonesia memiliki budaya kerja yang cenderung kolektivistis, di mana hubungan sosial dan hierarki memiliki peran yang signifikan dalam organisasi. Oleh karena itu, strategi peningkatan motivasi dan komitmen karyawan perlu disesuaikan dengan pendekatan yang lebih relasional, seperti kepemimpinan yang mendukung dan komunikasi yang terbuka. Tantangan utama dalam implementasi ini adalah bagaimana organisasi dapat menciptakan keseimbangan antara memberikan kebebasan individu dalam bekerja, sekaligus mempertahankan nilai-nilai kolektivisme yang melekat dalam budaya kerja Indonesia. Selain itu, birokrasi yang masih kuat di beberapa sektor dan kurangnya fleksibilitas dalam kebijakan ketenagakerjaan juga dapat menjadi hambatan dalam mengadopsi model yang lebih dinamis dan berbasis motivasi individu. Dengan demikian, penerapan teori motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi di Indonesia memerlukan pendekatan yang kontekstual, memperhitungkan faktor budaya serta struktur organisasi yang ada, agar dapat memberikan dampak yang optimal terhadap kinerja karyawan dan keberlanjutan organisasi.

Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya berdampak pada produktivitas individu, tetapi juga pada hubungan sosial dan budaya kerja dalam organisasi. Komitmen organisasi juga merupakan faktor penting yang menentukan sejauh mana karyawan terikat secara emosional dan psikologis terhadap organisasi. Model tiga komponen komitmen organisasi Meyer dan Allen (1991) yang terdiri dari *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment* telah banyak dikembangkan di penelitian selanjutnya seperti studi yang dilakukan oleh Putra *et al.* (2020) dan Simamora dan Bangun (2023) yang menunjukkan bahwa *affective commitment* memiliki hubungan paling kuat dengan kinerja individu. Karyawan yang merasa terikat secara emosional dengan organisasi lebih cenderung menunjukkan dedikasi dan kontribusi yang maksimal dalam pekerjaan mereka.

Selain itu, Sangadji *et al.* (2022), dan Rejeki dan Widigdo (2021) menemukan bahwa karyawan dengan tingkat komitmen tinggi memiliki kecenderungan *turnover* yang lebih rendah serta lebih proaktif dalam mendukung kebijakan dan budaya organisasi. Motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi merupakan faktor individu yang berpengaruh besar terhadap kinerja dan perilaku kerja karyawan. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan keterlibatan dalam pekerjaan, kepuasan kerja berkontribusi terhadap perilaku kerja yang positif, dan komitmen organisasi yang kuat dapat meningkatkan loyalitas serta dedikasi karyawan terhadap organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu merancang strategi yang efektif untuk meningkatkan ketiga aspek ini, seperti menciptakan lingkungan kerja yang suportif, memberikan penghargaan yang sesuai, dan memperkuat budaya organisasi yang inklusif. Dengan demikian, organisasi dapat mengoptimalkan potensi individu untuk mencapai tujuan bersama secara lebih efektif.

Peran Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dalam Memediasi Kontribusi Individu

Kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki peran yang krusial dalam membentuk serta memediasi kontribusi individu terhadap efektivitas organisasi. Kepemimpinan yang efektif mampu memberikan arah, motivasi, serta inspirasi bagi karyawan untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi (Astuti et al., 2023; Sumarni et al., 2023). Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformatif, misalnya, dapat meningkatkan komitmen, inovasi, dan kinerja karyawan melalui visi yang jelas dan dorongan terhadap pengembangan diri (Avolio & Bass, 2022). Selain itu, Jumady dan Lilla (2021), Kusworo dan Fauzi (2022), serta Pratama dan Manurung (2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan partisipatif dan suportif dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dan memperkuat loyalitas mereka terhadap organisasi. Di sisi lain, budaya organisasi berperan sebagai sistem nilai, norma, dan praktik yang membentuk perilaku individu di tempat kerja (Schein, 2021). Budaya yang kuat dan positif, seperti budaya inovatif atau budaya kolaboratif, dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kreativitas dan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan (Denison, 2020). Sebaliknya, budaya organisasi yang kaku dan birokratis dapat menghambat kontribusi individu dan menurunkan motivasi kerja. Febriani dan Tanuwijaya (2022), Rifai *et al.* (2023), dan Rusli, (2023) mengungkapkan bahwa organisasi dengan budaya yang fleksibel dan adaptif cenderung lebih inovatif dan mampu merespons perubahan dengan lebih baik. Dengan demikian, kepemimpinan dan budaya organisasi saling berinteraksi dalam membentuk kontribusi individu, di mana kepemimpinan yang visioner dapat memperkuat budaya yang mendukung efektivitas organisasi, sehingga karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik.

Selanjutnya, faktor organisasi, asal organisasi, budaya organisasi, dan budaya negara memiliki peran yang kompleks dalam membentuk perilaku individu serta efektivitas organisasi. Faktor organisasi meliputi struktur, kepemimpinan, kebijakan, dan strategi manajemen yang diterapkan. Organisasi dengan struktur yang fleksibel dan kepemimpinan yang suportif cenderung lebih adaptif terhadap perubahan dan lebih mampu mendorong inovasi dibandingkan organisasi dengan struktur hierarkis yang kaku. Selain itu, kebijakan sumber daya manusia yang diterapkan oleh organisasi juga berdampak pada motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen karyawan.

Asal organisasi menjadi faktor penting dalam memahami bagaimana suatu entitas beroperasi dan beradaptasi dalam lingkungan bisnisnya. Organisasi yang berasal dari sektor publik sering kali memiliki birokrasi yang lebih kompleks dibandingkan dengan sektor swasta, yang lebih fleksibel dalam pengambilan keputusan. Selain itu, perusahaan multinasional cenderung memiliki standar manajemen global yang mungkin tidak selalu sejalan dengan budaya kerja lokal, sehingga memerlukan strategi adaptasi yang tepat. Budaya organisasi, yang mencerminkan nilai, norma, dan praktik yang diterapkan dalam suatu organisasi, turut berperan dalam membentuk perilaku karyawan dan efektivitas kerja. Budaya organisasi yang kuat dengan nilai-nilai yang jelas dapat meningkatkan loyalitas dan keterlibatan karyawan, sedangkan budaya yang lemah sering kali mengarah pada ketidakjelasan peran dan rendahnya kepuasan kerja. Beberapa organisasi menekankan budaya inovasi dan kolaborasi, sementara yang lain lebih mengutamakan kepatuhan terhadap prosedur dan hierarki yang ketat.

Di sisi lain, budaya negara juga memberikan pengaruh besar terhadap dinamika organisasi. Dalam negara dengan budaya kolektivistis seperti Indonesia, hubungan sosial dan hierarki dalam organisasi memiliki peran yang signifikan dalam pengambilan keputusan dan interaksi kerja. Sementara itu, dalam budaya individualis seperti di negara Barat, karyawan lebih mengutamakan kebebasan individu dan tanggung jawab pribadi dalam pekerjaan. Perbedaan budaya ini berimplikasi pada bagaimana praktik manajemen dan kepemimpinan diimplementasikan di berbagai negara. Dari tinjauan ini, dapat disimpulkan bahwa keberhasilan organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya sangat bergantung pada pemahaman yang mendalam terhadap faktor organisasi, asal organisasi, budaya organisasi, dan budaya negara.

Tren, Tantangan, dan Peluang yang Muncul dalam Kaitannya dengan Peran Individu dalam Organisasi

Peran individu dalam organisasi mengalami transformasi signifikan di era digital dan lingkungan kerja yang dinamis. Salah satu tren utama adalah meningkatnya fleksibilitas kerja dengan adanya teknologi digital, seperti kerja jarak jauh dan sistem kerja hibrida, yang memungkinkan individu untuk berkontribusi tanpa batasan lokasi fisik (Azharyadi *et al.*, 2021; Rizani *et al.*, 2022). Teknologi digital juga membuka peluang bagi individu untuk mengakses sumber daya pembelajaran yang lebih luas, mengembangkan keterampilan baru, serta meningkatkan kolaborasi melalui platform digital seperti Slack, Microsoft Teams, dan Zoom (Mazmanian *et al.*, 2022).

Namun, era digital juga menghadirkan tantangan tersendiri. Salah satunya adalah meningkatnya tekanan kerja akibat ekspektasi produktivitas yang lebih tinggi dan batasan kerja yang semakin kabur antara kehidupan profesional dan personal (Derks *et al.*, 2021). Selain itu, digitalisasi juga membawa tantangan dalam hal keamanan data serta manajemen informasi yang lebih kompleks, yang memerlukan peningkatan literasi digital bagi individu dalam organisasi (Asaddudin, 2023; Fogelström & Johansson, 2022). Dari perspektif sosial, interaksi tatap muka yang semakin berkurang dapat mengurangi keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi, sehingga diperlukan strategi yang tepat dalam menjaga budaya kerja yang inklusif dan kolaboratif.

Di sisi lain, era digital menawarkan peluang besar bagi individu untuk lebih mandiri dalam mengembangkan karier mereka melalui platform gig economy dan kewirausahaan digital (Schmidt, 2021). Organisasi juga dapat memanfaatkan analitik data untuk memahami preferensi dan kebutuhan karyawan secara lebih akurat, sehingga dapat menciptakan strategi yang lebih personal dalam mengelola sumber daya manusia (Davenport *et al.*, 2020). Oleh karena itu, organisasi perlu menyesuaikan model kepemimpinan dan budaya kerja dengan perkembangan digital agar dapat mendukung peran individu secara optimal dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif serta berkelanjutan.

Kesimpulan, Keterbatasan Penelitian, dan Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Tinjauan literatur sistematis ini memberikan gambaran menyeluruh mengenai peran individu dalam organisasi, dengan menyoroti faktor-faktor utama seperti motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi yang berkontribusi terhadap perilaku dan kinerja karyawan. Kajian ini mengidentifikasi konsistensi penggunaan kata kunci seperti “individual behaviour in organization”, “workplace performance”, “organisational commitment”, dan “leadership influence on employees” dalam berbagai publikasi akademik. Temuan ini memperkuat relevansi teori-teori utama, seperti Self-Determination Theory dan Range of Affect Theory, yang menjelaskan bagaimana motivasi dan kepuasan kerja memengaruhi produktivitas serta perilaku positif di tempat kerja. Selain itu, model tiga komponen komitmen organisasi, affective commitment, continuance commitment, dan normative commitment menunjukkan bahwa keterikatan emosional dan psikologis karyawan terhadap organisasi berperan penting dalam mendorong kinerja optimal.

Tinjauan literatur sistematis ini memiliki beberapa keterbatasan metodologis. Proses seleksi literatur yang dibatasi pada rentang tahun tertentu dan penggunaan kata kunci spesifik dapat menyebabkan potensi bias seleksi, sehingga ada kemungkinan sejumlah studi relevan tidak terjangkau dalam analisis ini. Selain itu, ketergantungan pada basis data tertentu dan kriteria inklusi yang ketat mungkin membatasi keberagaman perspektif dan konteks organisasi yang terwakili dalam temuan. Kurangnya pendekatan kontekstual dalam kajian literatur ini menyebabkan esensi dari tinjauan literatur sistematis kurang optimal dalam mengaitkan hubungan antara faktor-faktor tersebut secara holistik. Untuk mencapai hasil yang lebih komprehensif, penelitian ke depan perlu lebih fokus pada bagaimana keempat faktor ini saling berinteraksi dalam berbagai konteks organisasi dan budaya yang berbeda. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memperkuat pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi perilaku individu dalam organisasi dan memberikan wawasan bagi pengembangan kebijakan serta strategi manajemen sumber daya manusia.

Pernyataan Konflik Kepentingan

Penulis menyatakan bahwa tidak terdapat konflik kepentingan dalam penelitian ini. Seluruh proses penelitian dan penulisan artikel ini dilakukan secara independen, tanpa adanya kepentingan pribadi, komersial, atau institusional yang dapat memengaruhi hasil atau interpretasi dari penelitian ini.

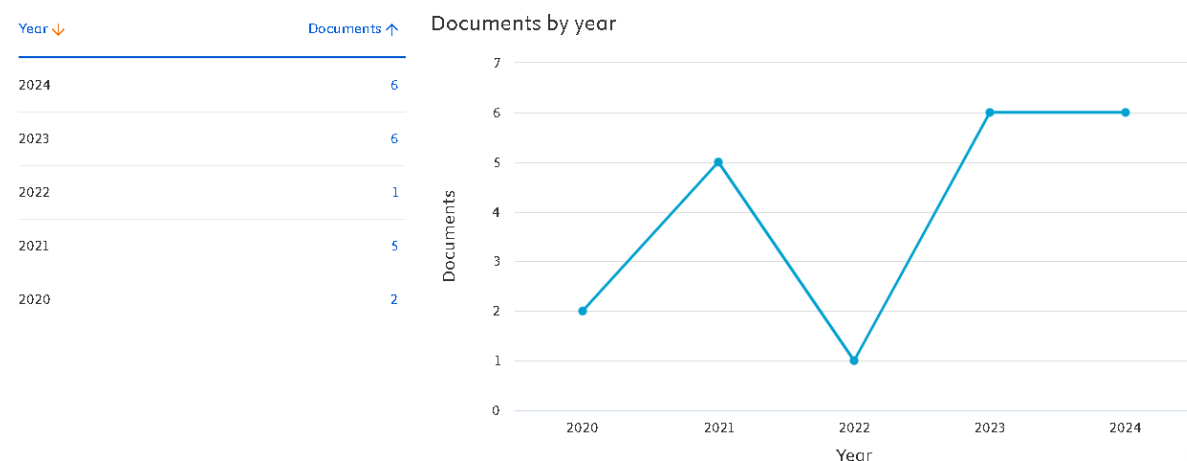
Daftar Pustaka

- Asaddudin, I. (2023). Portrait of five work culture values of state civil apparatus in the Ministry of Religion, Banyumas Regency. 3(2), 103–112. <https://doi.org/10.24090/isj.v3i2.10029>
- Astuti, S. D., Riyanto, F., & Ingsih, K. (2023). Is ethical leadership style more suitable for millennial state civil apparatus? *Quality - Access to Success*, 24(192), 249–260. <https://doi.org/10.47750/QAS/24.192.29>
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2022). *Multifactor leadership questionnaire: Manual and sampler set*. Mind Garden.
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2022). *Developing potential across a full range of leadership: Cases on transactional and transformational leadership*. Routledge.
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2021). *Transformational leadership* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Azharyadi, Musnadi, S., & Harmen, H. (2021). The effect of leadership effectiveness and work environment on work productivity and its impact on performance of industry, trade, cooperative and small-medium enterprises department of Pidie Jaya. *International Journal of Business Management and Economic Review*, 4(04), 257–274. <https://doi.org/10.35409/ijbmer.2021.3296>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2019). *Transformational leadership* (2nd ed.). Pearson.
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z. J. (2021). Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment. *The Quarterly Journal of Economics*, 136(1), 165–218. <https://doi.org/10.1093/qje/qwz015>
- Br Bancin, B., Sabrina, R., Khair, H., Tirtayasa, S., & Tanjung, H. (2023). Influence competence, transformas digital and update skills on employee performance at Dinas Sumber Daya Air. *Jurnal Ekonomi*, 12(01), 551–559. <http://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi>
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2020). *The second machine age: Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies*. W. W. Norton & Company.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2021). *Diagnosing and changing Organisational culture: Based on the competing values framework*. Addison-Wesley.
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2021). *Organisational behaviour: Improving performance and commitment in the workplace* (6th ed.). McGraw-Hill Education.
- Davenport, T. H., Guha, A., Grewal, D., & Bressgott, T. (2020). How big data is different. *MIT Sloan Management Review*, 54(1), 22–24.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behaviour. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Denison, D. R. (2020). *Corporate culture and Organisational effectiveness*. Wiley.
- Derks, D., Fischer, A. H., & Homan, A. C. (2021). The role of emotion in the effects of telecommuting on work-family conflict. *The Journal of Applied Psychology*, 106(5), 811–825. <https://doi.org/10.1037/apl0000796>
- Dewi, T. S., & Abadi, F. (2023). The effect of high performance work systems on Organisational citizenship behaviour, with psychological well-being, Organisational commitment and job satisfaction as intervening variables. *Journal Research of Social Science, Economics, and Management*, 2(12), 2939–2963. <https://doi.org/10.59141/jrssem.v2i12.511>
- Febriani, F., & Tanuwijaya, J. (2022). The influence of work motivation, leadership, and work environment on employee performance at PT Mayora Indah Tbk. *Jurnal Ekonomi*, 11(03), 1243–1253. <https://doi.org/10.54209/ekonomi.v11i03.307>

- Fogelström, I., & Johansson, M. (2022). Enabling trust through digital leadership practices: A qualitative study on employee's perception of leadership trust in a digital work environment. *Gupea.Ub.Gu.Se*. <https://gupea.ub.gu.se/handle/2077/73929>
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2019). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organisational Behaviour*, 40(3), 331–362. <https://doi.org/10.1002/job.322>
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2021). The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376–407. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.127.3.376>
- Jumady, E., & Lilla, L. (2021). Antecedent and consequence of the human resources management factors on civil servant performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 104–116. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.101>
- Kniffin, K. M., et al. (2021). COVID-19 and the workplace: Implications, issues, and insights for future research. *Industrial Relations Research Association*.
- Kusworo, D. L., & Fauzi, M. N. K. (2022). Work from anywhere (WFA): Formulation of policy design for the work system of state civil apparatus as government bureaucratic efficiency in the new normal era. *Pancasila and Law Review*, 3(2), 127–136. <https://doi.org/10.25041/plr.v3i2.2769>
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and Organisational psychology* 129-169.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (2023). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of Organisational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171–194. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.108.2.171>
- Mazmanian, M., Orlikowski, W. J., & Yates, J. (2022). The autonomy paradox: The implications of mobile email devices for knowledge professionals. *Organization Science*, 24(5), 1337–1357. <https://doi.org/10.1287/orsc.1120.0808>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of Organisational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Munandar, A. E. R., Rumengan, M. K., Khaddafi, M., Wibisono, C., & Indrayani. (2023). The influence of remuneration, leadership, Organisational culture, internal control, and management information systems on improving performance through job satisfaction as intervening variables at the Batam Customs and Excise Main Service Office. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAS)*, 3(6), 1937–1956. <https://doi.org/10.54443/ijevas.v3i6.1263>
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2022). Organisational citizenship behaviour: Its construct clean-up time. *Human Performance*, 10(2), 85-97. https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_2
- Pinder, C. C. (2022). *Work motivation in Organisational behaviour* (2nd ed.). Psychology Press.
- Pratama, M., & Manurung, L. (2022). Bureaucratic reform: Analysis of work from anywhere policy plans for ASN. *Dia*, 20(02), 263–274. <https://doi.org/10.30996/dia.v20i02.7018>
- Putra, A. S., Novitasari, D., Asbari, M., Purwanto, A., Iskandar, J., Hutagalung, D., & Cahyono, Y. (2020). Examine relationship of soft skills, hard skills, innovation and performance: The mediation effect of Organisational learning. *International Journal of Science and Management Studies (IJSMS)*, June, 27–43. <https://doi.org/10.51386/25815946/ijms-v3i3p104>
- Rifai, A., Maarif, M., & Sukmawati, A. (2023). Factors influencing the successful implementation of talent management in the Indonesian Ministry of Finance. *BISNIS & BIROKRASI: Jurnal Ilmu Administrasi Dan Organisasi*, 30(1). <https://doi.org/10.20476/jbb.v30i1.1300>
- Rizani, M., Kurniaty, K., Widianti, R., Shaddiq, S., & Yahya, M. Y. D. (2022). Effect of the toxic leadership on Organisational performance with workplace deviant behaviour of employees as mediation. *Strategic Management Business Journal*, 2(01), 26–38. <https://doi.org/10.55751/smbj.v2i01.28>
- Rusli, D. (2023). Regional government strategy for improving services to the community through electronic-based government systems. *Jurnal Sosial Sains Dan Komunikasi*, 2(1), 40–49.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organisational behaviour* (18th ed.). Pearson.
- Saleem, M. S., Isha, A. S. N., & Awan, M. I. (2023). Exploring the pathways to enhanced task performance: The roles of supportive leadership, team psychological safety, and mindful

- organizing. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*. 7 (5), 2560–2581. [doi/10.1108/jhti-01-2023-0031](https://doi.org/10.1108/jhti-01-2023-0031)
- Sangadji, R., Fikri, A., & Hidayah, Z. (2022). Antecedents and consequences of implementation work from home policy at the Foreign Investment Tax Service Office One in South Jakarta. *Business and Entrepreneurial Review*, 22(2), 169–188. <https://doi.org/10.25105/ber.v22i2.13917>
- Sekarwangi, A. M. (2023). Strengthening Organisational citizenship behaviour through emotional intelligence and work ethics. 4(6), 1205–1214. <https://doi.org/10.35877/454RI.gems2099>
- Schmidt, C. (2021). The gig economy: The future of work? *Business & Society Review*, 122(1), 17–38. <https://doi.org/10.1111/basr.12139>
- Scopus.com. (2024). Analyze search results. Scopus. <https://www.scopus.com/term/analyzer.uri?sort=plf-f&src=s&sid=8296a5da4fe551d9d46961c87667a1fc&sot=a&sdt=a&sl=63&s=TITLE-ABS-KEY%28performance+organizational+commitment+leadership%29&origin=resultslist&count=10&analyzeResults=Analyze+results>
- Simamora, F. N., & Bangun, W. (2023). The influence of transformational leadership style, job characteristics and locus of control on employee performance mediated by human resource development at the sub-district government in Sibolga City. 11(4), 902–913.
- Sitanggang, A. S., Sinulingga, S., & Sadalia, I. (2019). Analysis of the influence of leadership style, communication, and work motivation on employee performance (case study at DPRD Secretariat in Pematang Siantar City). *American International Journal of Business Management (AIJBM)*, 2(5), 19–25.
- Sumarni, S., Nirwana, N., & Munizu, M. (2023). Influence of education, training (Diklat), discipline and leadership on public service performance: Case study at the Personnel and Human Resources Development Agency of South Buton Regency. *International Journal of Multidisciplinary Approach Research and Science*, 1(03), 354–362. <https://doi.org/10.59653/ijmars.v1i03.215>
- Schein, E. H. (2021). *Organisational culture and leadership* (5th ed.). Wiley.
- Rejeki, R.T., & Widigdo, A.M.N. (2021). The effect of leadership, job satisfaction, Organisational citizenship behaviour and competence on employee performance (case study at XYZ Ministry in Indonesia). *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 2(2), 222–232. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v2i2.766>
- W., Tri Harsanto, B., Rosyadi, S., & Untari, S. (2023). Literature study on the development of a work-life balance for state civil apparatuses (ASN) following the pandemic in Indonesia. *KnE Social Sciences*, 2023(1), 118–131. <https://doi.org/10.18502/kss.v8i3.12821>
- Yukl, G. (2020). *Leadership in organizations* (8th ed.). Pearson.

Lampiran 1. Perkembangan publikasi tentang *individual in organization*



Sumber: scopus.com (2024)