

PENGARUH PERBEDAAN INDIVIDU DALAM PERILAKU KERJA

Abu Hanifah¹, Sumiati²

Yayasan Pulau Tojoh Indonesia^{1,2}

Email: hanifahabu1975@gmail.com¹, sumiatihanafi60@gmail.com²

Informasi	Abstract
Volume : 2 Nomor : 11 Bulan : November Tahun : 2025 E-ISSN : 3062-9624	<i>Each individual has its own uniqueness, this individual uniqueness is what is then called individual differences. Understanding individual differences is very important for a leader or manager, because these individual differences will later affect work behavior. By knowing the differences of each individual in an organization, it is hoped that it can lead the organization in a better direction. Therefore, the writing of this work aims to examine the differences in individual and work behavior and how they are related between individual differences and work behavior. This paper is written using the library research method where the author conducts a study of books and other references related to the material Individual differences and work behavior. From this study, the author found several things, namely that there are several things that underlie the occurrence of individual differences, both internal factors and external factors covered in the primary dimension and secondary dimension. These differences will later become characteristics for an individual that can affect an individual's work behavior.</i> Keyword: Individual, Individual Differences, Work Behavior.

Abstrak

Setiap individu mempunyai keunikan sendiri, keunikan individu inilah yang kemudian disebut dengan perbedaan individu. Pemahaman mengenai perbedaan individu menjadi sangat penting bagi seorang pimpinan atau manager, karena perbedaan individu ini nantinya akan berpengaruh pada perilaku kerja seseorang. Dengan mengetahui perbedaan setiap individu dalam sebuah organisasi diharapkan dapat membawa organisasi ke arah yang lebih baik. Oleh karena itu penulisan karya ini bertujuan untuk mengetahui apa itu perbedaan individu dan perilaku kerja serta bagaimana keterkaitan antara perbedaan individu dan perilaku kerja. Karya tulis ini ditulis dengan menggunakan metode kepustakaan atau library research dimana penulis melakukan telaah terhadap buku-buku dan referensi lain terkait dengan materi Perbedaan individu dan perilaku kerja. Dari telaah ini penulis menemukan beberapa hal yaitu bahwa ada beberapa hal yang mendasari terjadinya perbedaan individu baik itu faktor internal maupun faktor eksternal yang tercakup dalam dimensi primer dan dimensi sekunder. Perbedaan-perbedaan ini nantinya akan menjadi karakteristik bagi seorang individu yang bisa mempengaruhi perilaku kerja seorang individu.

Kata Kunci: Individu, Perbedaan Individu, Perilaku Kerja.

A. PENDAHULUAN

Setiap organisasi dalam menjalankan aktifitasnya untuk mencapai tujuan yang sudah ditargetkan. Hal ini akan dipengaruhi oleh perbedaan individual setiap orang yang berada dalam organisasi tersebut.

Pemahaman atas perilaku individu sangatlah penting karena setiap individu adalah unik, ada perbedaan antar individu yang satu dengan individu yang lain. Untuk dapat memahami perilaku individu dengan baik, terlebih dahulu kita harus memahami karakteristik yang melekat pada diri individu itu sendiri¹.

Setiap individu memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Perbedaan secara umum disebabkan oleh dua faktor, yakni faktor bawaan dan faktor lingkungan. Faktor bawaan merupakan faktor biologis yang diturunkan melalui pewaris genetik oleh orang tua. Faktor lingkungan yang menyebabkan terjadinya perbedaan individual diantaranya status sosial ekonomi orang tua, budaya, dan urutan kelahiran². Perbedaan-perbedaan yang tampak diantaranya adalah perbedaan jenis kelamin dan gender, perbedaan kemampuan, perbedaan kepribadian, serta perbedaan gaya belajar, perbedaan tersebut sedikit banyak berpengaruh terhadap perilaku kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana pengaruh perbedaan individu terhadap perilaku kerja seseorang. Dengan menggunakan metode kepustakaan (library research) penulis berusaha untuk menelaah, menganalisis dari beberapa referensi terkait dengan perbedaan individu dan perilaku kerja³. Penelitian kepustakaan merupakan jenis penelitian yang erat kaitannya dengan metode ilmiah, teori-teori, kajian filosofis (philosophical approach), khazanah literatur dan teks-teks yang bersifat readymade yang didapatkan sebagai sumber data dengan berlatar belakang perpustakaan⁴. Adapun Langkah-langkah dalam library research meliputi mengidentifikasi dan menemukan informasi yang relevan, menganalisis apa yang ditemukan, kemudian mengembangkan dan mengekspresikan ide-ide yang diperoleh peneliti⁵.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat kualitatif. Pemaparannya mengarah pada penjelasan deskriptif sebagai ciri khas peneliti kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami subjek penelitian secara holistic dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan Bahasa, pada suatu konteks khusus yang

¹ Roni Rodiyana and Wina Dwi Puspitasari, "Karakteristik Dan Perbedaan Individu Dalam Efektivitas Pendidikan," *Jurnal Educatio FKIP UNMA* 7, no. 3 (2021): 797, <https://journal2.unusa.ac.id/index.php/CDJ/article/view/654/838>.

² Dalila Turhusna and Saomi Solatun, "Perbedaan Individu Dalam Proses Pembelajaran," *As-Sabiqun* 2, no. 1 (2020): 18–42.

³ Arry Pongtiku et al., *Metode Penelitian Kualitatif Saja*, ed. Arry Pongtiku, Nulisbuku.Com (Nulisbuku.com, 2016).

⁴ Zed Mestika, *Metode Penelitian Kepustakaan*, 1st ed. (Jakarta, 2004).

⁵ Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kualitatif: Aktualisasi Metodologis Ke Arah Varian Kontemporer* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2001).

ilmiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah⁶. Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang sistematis yang digunakan untuk mengkaji suatu objek tanpa ada pengkajian hipotesis dengan metode-metode alamiah ketika hasil penelitian yang diharapkan bukan generalisasi berdasarkan ukuran-ukuran kuantitas melainkan ialah makna dari fenomena yang diamati⁷.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Perbedaan Individu

1. Pengertian Individu

Individu berasal dari kata Yunani yaitu "individium" yang artinya tidak terbagi. Istilah tersebut merujuk pada suatu kesatuan yang paling kecil serta terbatas yaitu sebagai manusia perseorangan bukan sebagai manusia keseluruhan. Dalam ilmu sosial paham individu, menyangkut tabiat dengan kehidupan dan jiwa majemuk memegang peranan dalam pergaulan hidup manusia⁸.

Dengan demikian individu itu merupakan manusia perseorangan yang hidupnya berdiri sendiri serta memiliki sikap, sifat, tingkah laku, dan kepribadian yang berbeda-beda antar sesama. Individu pun bisa dikatakan juga sebuah unit terkecil pembentuk suatu masyarakat yang tidak bisa atau dapat dibagi-bagi lagi menjadi yang lebih kecil.

Setiap manusia lahir ke dunia dengan membawa potensi diri masing-masing yang dapat dikembangkan kemudian hari melalui proses belajar dalam Pendidikan. Setiap individu lazim memiliki ciri-ciri khas yang melekat dalam dirinya, sehingga memberikan identitas khusus, yang disebut kepribadian. Setiap individu yang memiliki kepribadian ternyata juga menuntut individu yang lainnya untuk memiliki kedudukan dan peranan tertentu dalam lingkungannya; memiliki tingkah laku yang khas dan berbeda dari yang lain; memiliki sikap saling menghormati; memiliki sikap saling toleransi; dan memiliki sikap yang baik di masyarakat⁹.

2. Perbedaan Individu

Dalam mempelajari perilaku kerja seseorang, pemahaman tentang perbedaan individu menempati posisi penting dalam mempelajari perilaku organisasi dan manajemen seseorang. Perbedaan individu adalah suatu perbedaan yang dimiliki oleh seseorang baik fisik maupun

⁶ Pongtiku et al., *Metode Penelitian Kualitatif Saja*.

⁷ Wahyudin Darmalaksana, "Metode Penelitian Kualitatif," *UIN SUNAN GUNUNG JATI* (2020).

⁸ Rodiyana and Puspitasari, "Karakteristik Dan Perbedaan Individu Dalam Efektivitas Pendidikan."

⁹ Casram Casram, "Membangun Sikap Toleransi Beragama Dalam Masyarakat Plural," *Wawasan: Jurnal Ilmiah Agama dan Sosial Budaya* 1, no. 2 (2016): 187–198.

nonfisik yang menjadikan seseorang memiliki karakter yang berbeda antara satu dengan lainnya¹⁰.

John M.Ivancevich dalam bukunya yang berjudul *Organizational Behavior & Management* mengatakan bahwa:

"Diversity refers to those attributes that make people different from one another. The six primary (and stable) dimension include age, ethnicity, gender, physical attributes, race, and sexual/affectional orientation. Secondary (and changeable) dimension include educational background, marital status, religious beliefs, health, and work experience¹¹."

Bahwa perbedaan individu adalah segala sesuatu yang melekat pada seseorang yang membuat seseorang berbeda antara satu dengan lainnya. Enam dimensi utama yang mempengaruhi perbedaan individu menurut Ivancevich adalah umur seseorang, etnis, jenis kelamin, ciri-ciri fisik, ras dan orientasi seksual seseorang. Sedangkan dimensi sekunder yang bisa menyebabkan terjadinya perbedaan individu adalah latar belakang Pendidikan, status pernikahan, agama dan kepercayaan, Kesehatan dan pengalaman kerja seseorang.

Perbedaan individu adalah upaya yang membutuhkan usaha yang tidak ada habisnya. Beberapa penelitian menyatakan bahwa perbedaan individu mempunyai pengaruh positif dengan tingkat korelasi yang sangat kuat. Perbedaan individu adalah suatu perbedaan yang dimiliki oleh setiap individu baik fisik maupun nonfisik yang menjadikan seseorang memiliki karakter berbeda antara yang satu dengan yang lainnya¹².

Perbedaan individu muncul dari rangsangan dasar yang diterima setiap individu dari lingkungan eksternal dan internal, termasuk keluarga, tingkat ekonomi, pendidikan, teman, dan lainnya. Beberapa hal yang termasuk ke dalam faktor lingkungan adalah seperti status sosial orang tua, pola asuh orang tua, dan budaya.

Dengan demikian dapat dipahami bahwa perbedaan individu adalah perbedaan yang terdapat dalam diri seseorang yang berbeda dengan orang lainnya. Perbedaan ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik itu faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor-faktor yang menyebabkan perbedaan individu antara lain:

- a. Keturunan, adalah faktor-faktor biologis yang diwariskan melalui genetik oleh orang tua. Setiap individu mempunyai berbagai kapasitas dan kemampuan yang diwariskan

¹⁰ Rodiyana and Puspitasari, "Karakteristik Dan Perbedaan Individu Dalam Efektivitas Pendidikan."

¹¹ John M Ivancevich, Robert Konopaske, and Michael T Matteson, *Organizational Behavior And Management*, McGraw-Hill, 2014.

¹² Rodiyana and Puspitasari, "Karakteristik Dan Perbedaan Individu Dalam Efektivitas Pendidikan."

kepadanya dan hal tersebut akan menentukan kemajuan dalam perkembangan diri individu tersebut.

- b. Lingkungan, merupakan faktor yang menyebabkan perbedaan individu yang berasal dari luar diri individu tersebut. Perbedaan individu muncul dari rangsangan yang diterima setiap individu dari lingkungan eksternal dan internal, termasuk keluarga, tingkat ekonomi, Pendidikan, teman, dan lainnya¹³.

Berbagai macam faktor perbedaan di atas akan memunculkan beberapa perbedaan individu yang menjadikan antara manusia yang satu dan lainnya berbeda. Menurut John. M. Ivancevich dalam bukunya *Organizational Behavior & Management*, beberapa macam perbedaan yang ada dalam individu adalah:

- a. Keragaman (*Diversity*), keragaman mengacu pada atribut-atribut yang membuat orang berbeda antara yang satu dengan lainnya. Keragaman ini terdiri dari enam dimensi utama yaitu usia, etnis, jenis kelamin, perbedaan fisik, ras dan orientasi seksual. Sedangkan dimensi sekunder meliputi latar belakang Pendidikan, status perkawinan, agama, Kesehatan dan pengalaman kerja.
- b. Kemampuan dan keterampilan, kemampuan dan keterampilan memainkan peran utama dalam perilaku dan kinerja individu. Kemampuan adalah bakat seseorang untuk melakukan tugas mental atau fisik sedangkan keterampilan adalah bakat yang dipelajari yang diperoleh seseorang untuk melakukan suatu tugas.
- c. Sikap (*Attitudes*), sikap adalah keadaan mental kesiapan yang dipelajari dan diatur melalui pengalaman, sikap memberikan pengaruh khusus pada respon seseorang terhadap orang, obyek dan situasi yang terkait dengannya.
- d. Kepribadian (*personality*), hubungan antara perilaku dan kepribadian mungkin merupakan salah satu hal paling kompleks yang harus dipahami oleh seorang manager. Ketika kita berbicara tentang kepribadian seseorang, kita mengacu pada serangkaian perasaan dan perilaku yang relatif stabil yang telah dibentuk secara signifikan oleh factor genetic dan lingkungan.
- e. Emosi (*Emotion*), beberapa orang berbeda dalam hal bagaimana mereka mengalami dan menunjukkan emosi mereka. Mengapa beberapa orang selalu tampak tenang dan rasional sementara yang lain bersemangat atau marah pada suatu hal. Penelitian

¹³ G. P. Aslam, Astri., Riani, A. L., Widodo, "Pengaruh Perilaku Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Interaksi Sosial Terhadap Kepuasan Kerja," *Jurnal Manajemen dan Pelayanan Farmasi* 3, no. 3 (2013): 167–174.

menunjukkan bahwa ada delapan emosi utama yaitu terkejut, gembira, antisipasi, menerima, takut, sedih, dan jijik dan marah¹⁴.

B. Perilaku Kerja

1. Definisi Perilaku Kerja

Work behavior is anything a person does in the work environment (Perilaku kerja adalah semua yang dilakukan oleh seseorang dalam lingkungan kerja) baik itu dalam hal berbicara dengan manager, mendengar teman kerja, menciptakan metode baru untuk meningkatkan penjualan, mendokumentasikan laporan, belajar hal yang baru dan lain-lain, semuanya adalah perilaku kerja¹⁵.

Pada dasarnya perilaku manusia dimotivasi oleh hasrat untuk mencapai suatu tujuan, yang mana seseorang sering kali mempunyai motif dalam pencapaian tujuan tersebut. Motif merupakan ikhwal penyebab perilaku yang timbul dan mempertahankan kegiatan serta menetapkan arah umum perilaku manusia¹⁶.

Perilaku kerja dalam organisasi adalah sangat kompleks karena dipengaruhi oleh berbagai variable lingkungan kerja, non kerja, dan variable individu tau dapat dikatakan bahwa perilaku individu adalah fungsi dari variable-variabel individu dan variable-variabel lingkungan¹⁷.

Perilaku kerja merupakan Tindakan dan sikap yang ditunjukkan oleh orang-orang yang bekerja. Menurut Blau and Meyer perilaku kerja yaitu kemampuan kerja dan perilaku-perilaku dimana hal tersebut sangat penting di setiap pekerjaan dan situasi kerja¹⁸. Selanjutnya, Robbins juga menyatakan bahwa perilaku kerja yaitu dimana orang-orang dalam dalam lingkungan kerja dapat mengaktualisasi dirinya melalui sikap dalam bekerja¹⁹.

Dengan demikian dapat dipahami bahwa perilaku kerja adalah segala hal yang dilakukan oleh seorang individu dalam mengaktualisasikan diri dalam sebuah oerorganisasi yang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal yang membangun seorang individu.

Berikut ini adalah gambar yang menunjukkan bagaimana faktor perbedaan individu mempengaruhi perilaku kerja seseorang:

¹⁴ Ivancevich, Konopaske, and Matteson, *Organizational Behavior And Management*.

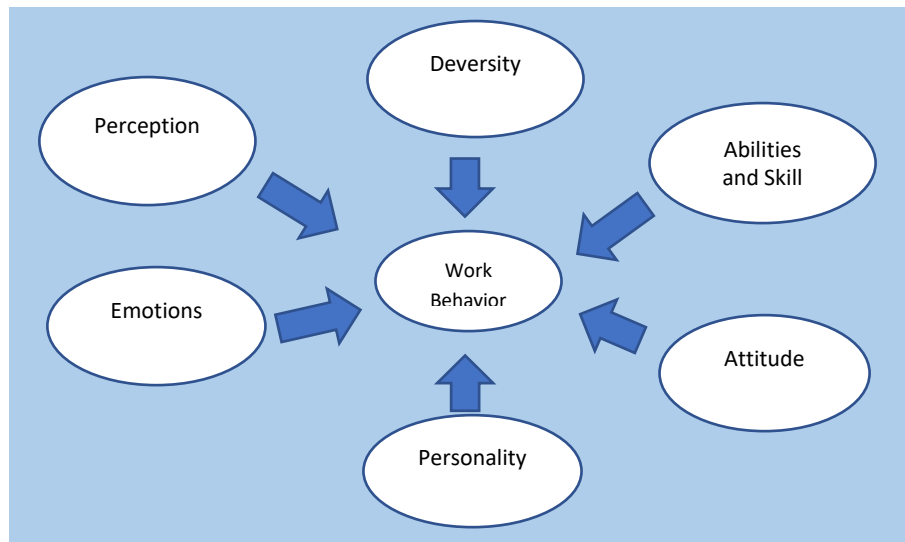
¹⁵ Ibid.

¹⁶ Syamsu Q Badu and Novianty Djafri, *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*, 2013.

¹⁷ Bernhard Tewal et al., *Perilaku Organisasi* (Bandung: CV. Patra Media Grafindo, 2017).

¹⁸ Blau M Peter and M W Meyer, *Birokrasi Masyarakat Modern* (Jakarta: UI-Press, 1987).

¹⁹ Stephen Robbin, *Perilaku Organisasi. Edisi Bahasa Indonesia* (Jakarta: PT. Prehalindo, 2001).



Gambar 1.1. Individual Differences Affects Workplace Behavior (John Ivancevich et.al.2013)

2. Pengaruh Perbedaan Individu terhadap Perilaku Kerja

Perilaku kerja ini akan berdampak pada hasil yaitu dapat menghasilkan prestasi jangka Panjang, maupun jangka pendek yang positif, pengembangan diri, kepuasan kerja atau sebaliknya prestasi jangka Panjang yang jelek dan kurang berkembang. Menurut Robbins, outcome dari perilaku kerja ini adalah produktifitas, *turnover*, *absenteeism*, kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* (OCB)²⁰.

- a. Produktifitas, suatu organisasi dikatakan produktif apabila dapat mencapai tujuan-tujuannya dan melakukannya dengan cara mengubah masukan menjadi hasil dengan biaya serendah mungkin. Oleh karena itu produktifitas mengimplikasikan masalah efektifitas maupun efisiensi.
- b. *Turnover* (Perputaran), perputaran karyawan adalah pengunduran diri yang permanen secara sukarela maupun tidak sukarela dalam suatu organisasi. Perputaran karyawan ini bisa bermakna positif apabila yang mengundurkan diri tersebut adalah karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang buruk, maka peluang bagi sebuah organisasi untuk memperbaiki kualitas dengan merekrut karyawan baru yang lebih baik, demikian juga sebaliknya.
- c. *Absenteeism* (Kemangkiran), adalah tidak masuk kerja tanpa laporan. Kemangkiran merupakan kerugian dan gangguan yang sangat besar bagi suatu organisasi. Hal ini akan membuat suatu organisasi akan mengalami gangguan dalam beroperasi sehingga gagal dalam mencapai tujuan-tujuannya.

²⁰ Tewal et al., *Perilaku Organisasi*.

- d. *Organizational Citizenship Behavior* atau perilaku kewargaan organisasi adalah perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Organisasi membutuhkan karyawan yang akan memperlihatkan perilaku kewargaan yang baik, seperti membantu individu lain dalam tim, mengajukan diri untuk melakukan pekerjaan ekstra, menghindari konflik yang tidak perlu, serta dengan besar hati mentolelir kerugian dan gangguan terkait pekerjaan yang kadang terjadi²¹.

Kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu, oleh sebab itu seorang manajer tidak bisa mengabaikan perlunya mengetahui karakteristik individual baik sebagai bawahan maupun sesama manajer. Setiap individu berbeda dalam banyak hal, mempelajari variabel-variabel yang mempengaruhi perilaku individu dan menemukan hubungan diantara variabel-variabel. Seorang manajer perlu mengetahui bagaimana perbedaan-perbedaan mempengaruhi perilaku dan kinerja bawahannya. Karakteristik individu meliputi karakteristik biografi, karakteristik psikologis, kemampuan dan keterampilan. Berikut ini adalah beberapa penelitian yang sudah dilakukan di bidang keterkaitan antara perbedaan individu dan perilaku kerja individu dalam sebuah organisasi.

Dalam penelitian yang dilakukan Lubis (2009) dengan judul penelitian: Pengaruh Karakteristik Individu dan Motivasi Terhadap Kinerja Dokter Dalam Kelengkapan Pengisian Rekam Medis Pasien Rawat Inap di Rumah Sakit PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Tahun 2009, terbukti bahwa variabel yang secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja adalah karakteristik individu yang menggunakan kelengkapan pengisian rekam medis. Dengan demikian disarankan agar meningkatkan kondisi kerja dan melakukan supervise berkala. Dengan demikian disarankan agar meningkatkan kondisi kerja dan melakukan supervisi berkala, sehingga penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Lubis tahun 2009.

Kemudian penelitian yang dilakukan Ellyana S. (2008) dengan judul penelitian: Hubungan Antara Pendidikan, Motivasi dan Budaya Kerja Dengan Kinerja Pegawai Badan Pengawasan Kota Lhokseumawe, terbukti bahwa hubungan antara pendidikan dengan kinerja pegawai Bawasda Kota Lhokseumawe adalah tidak signifikan, artinya tingkat pendidikan formal yang bersifat umum tidak berpengaruh secara langsung terhadap pelaksanaan tugas-tugas pengawasan pada Bawasda Kota Lhokseumawe. Hubungan antara motivasi dengan kinerja pada pegawai Bawasda Kota Lhokseumawe adalah positif dan tidak signifikan, artinya

²¹ Ibid.

semakin tinggi motivasi pegawai dalam bentuk keberhasilan pelaksanaan tugas, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan pengembangan, maka akan semakin tinggi kinerja pegawai. Hubungan antara budaya kerja dengan kinerja pegawai pada Bawasda Kota Lhokseumawe adalah positif dan signifikan, artinya semakin baik budaya kerja maka akan semakin baik pula kinerja pegawai.

Kemudian dalam penelitiannya Rachman et al. (2001) tentang pengembangan sumber daya manusia dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Malang memperlihatkan variabel-variabel bebas seperti variabel karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik organisasi secara simultan memberikan kontribusi sebesar 89.8% terhadap motivasi 80.6% terhadap kemampuan dan 80.6% terhadap kinerja pegawai. Sedangkan variabel-variabel pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja memberikan kontribusi sebesar 86.6% terhadap kemampuan 87% terhadap motivasi dan 82.6% terhadap kinerja pegawai secara terpisah pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kemampuan, motivasi dan kinerja pegawai. Karakteristik individu berpengaruh secara signifikan terhadap karakteristik pekerjaan, pendidikan, pelatihan, dan karakteristik organisasi. Karakteristik organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja. Dengan demikian, penelitian ini tidak mendukung penekitan yang dilakukan oleh Rachman et al. (2001)²².

D. KESIMPULAN

Setiap individu merupakan pribadi yang unik yang mempunyai perbedaan antara individu yang satu dengan yang lainnya. Perbedaan individu ini dipicu oleh beberapa factor yang melatar belakangi terajdinya perbedaan individu. Diantara factor-faktor tersebut adalah factor keturunan dan factor lingkungan yang membentuk seorang individu.

Faktor-faktor individu tersebut akan menyebabkan perbedaan baik dalam hal keragamannya, sikap, kepribadian, kemapuan dan keterampilan, emosi seseorang. Berdasarkan hasil pembahasan di atas bahwa perbedaan-perbedaan individu tadi akan memberikan pengaruh terhadap perilaku kerja seseorang.

Perilaku kerja tersebut akan memberikan outcome berupa produktifitas, untuk individu yang mempunyai perilaku kerja yang bagus tentu akan meningkatkan produktifitas suatu organisasi. Turnover atau perputaran karyawan, dimana perputaran karyawan dengan perilaku kerja yang buruk akan memberikan peluang untuk menggantikan dengan karyawan

²² Ibid.

yang lebih baik demikian juga sebaliknya. Absenteeism, perilaku karyawan yang suka mangkir tanpa melapor akan menurunkan kualitas jalannya operasional suatu organisasi. Sedangkan Organizational Citizenship Behavior yang baik akan meningkatkan kualitas sebuah organisasi.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Aslam, Astri., Riani, A. L., Widodo, G. P. "Pengaruh Perilaku Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Interaksi Sosial Terhadap Kepuasan Kerja." *Jurnal Manajemen dan Pelayanan Farmasi* 3, no. 3 (2013): 167–174.
- Badu, Syamsu Q, and Novianty Djafri. *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*, 2013.
- Bungin, Burhan. *Metodologi Penelitian Kualitatif: Aktualisasi Metodologis Ke Arah Varian Kontemporer*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2001.
- Casram, Casram. "Membangun Sikap Toleransi Beragama Dalam Masyarakat Plural." *Wawasan: Jurnal Ilmiah Agama dan Sosial Budaya* 1, no. 2 (2016): 187–198.
- Darmalaksana, Wahyudin. "Metode Penelitian Kualitatif." UIN SUNAN GUNUNG JATI (2020).
- Ivancevich, John M, Robert Konopaske, and Michael T Matteson. *Organizational Behavior And Management*. McGraw-Hill, 2014.
- Mestika, Zed. *Metode Penelitian Kepustakaan*. 1st ed. Jakarta, 2004.
- Peter, Blau M, and M W Meyer. *Birokrasi Masyarakat Modern*. Jakarta: UI-Press, 1987.
- Pongtiku, Arry, Robby Kayame, Voni Rerey Heni, Tedjo Soeprapto, and Yanuarius Resubun. *Metode Penelitian Kualitatif Saja*. Edited by Arry Pongtiku. Nulisbuku.Com. Nulisbuku.com, 2016.
- Robbin, Stephen. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT. Prehalindo, 2001.
- Rodiyana, Roni, and Wina Dwi Puspitasari. "Karakteristik Dan Perbedaan Individu Dalam Efektivitas Pendidikan." *Jurnal Educatio FKIP UNMA* 7, no. 3 (2021): 797. <https://journal2.unusa.ac.id/index.php/CDJ/article/view/654/838>.
- Tewal, Bernhard, Adolfina, Merinda Pandowo, and Hendra Tawas. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Patra Media Grafindo, 2017.
- Turhusna, Dalila, and Saomi Solatun. "Perbedaan Individu Dalam Proses Pembelajaran." *As-Sabiqun* 2, no. 1 (2020): 18–42.