

PERILAKU ORGANISASI DI ERA DISRUPSI DIGITAL *Hakikat, Ruang Lingkup, dan Relevansi Studi Perilaku Organisasi dalam Konteks Industry 4.0 dan Society 5.0*

Nurris Septa Pratama¹, Alli Nurdin², Rizky Sugeng Riadi³

1,2,3Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Wira Buana

nurrissept8@gmail.com, allinurdin9@gmail.com, rizkysugeng4@gmail.com

Abstract

Organizational behavior is an applied discipline that systematically examines how individuals, groups, and organizational structures interact to produce organizational effectiveness. Amid digital transformation acceleration, artificial intelligence disruption, and post-COVID-19 work paradigm shifts, organizational behavior studies are undergoing fundamental reconfiguration. This article aims to: (1) identify the nature of organizational behavior in a contemporary perspective; (2) map the scope of organizational behavior studies adaptive to current developments; and (3) explain the relevance and benefits of organizational behavior studies for modern Indonesian organizations. The method employed is a systematic literature review of 15 Scopus and SINTA-indexed articles from 2020–2025. Findings indicate that organizational behavior has evolved from classical behavioristic approaches toward an integrative paradigm encompassing digital, cross-cultural, and sustainability dimensions. Practical implications provide a roadmap for managers, academics, and HR practitioners in managing human behavior in Industry 4.0 and Society 5.0 era organizations.

Keywords: *Organizational Behavior; Digital Disruption; Industry 4.0; Society 5.0; Human Resource Management*

Abstrak

Perilaku organisasi merupakan disiplin ilmu terapan yang mengkaji secara sistematis bagaimana individu, kelompok, dan struktur organisasi berinteraksi untuk menghasilkan efektivitas organisasi. Di tengah akselerasi transformasi digital, disrupsi kecerdasan buatan (Artificial Intelligence/AI), dan pergeseran paradigma kerja pascapandemi COVID-19, studi perilaku organisasi mengalami rekonfigurasi fundamental yang menuntut pembaruan konseptual dan metodologis. Artikel ini bertujuan: (1) mengidentifikasi hakikat perilaku organisasi dalam perspektif kontemporer; (2) memetakan ruang lingkup kajian perilaku organisasi yang adaptif terhadap perkembangan zaman; dan (3) menjelaskan relevansi serta manfaat studi perilaku organisasi bagi organisasi modern di Indonesia. Metode yang digunakan adalah kajian literatur sistematis (systematic literature review) terhadap 15 artikel jurnal internasional dan nasional terindeks Scopus dan SINTA periode 2020–2025. Hasil kajian menunjukkan bahwa perilaku organisasi telah berevolusi dari pendekatan behavioristik klasik menuju paradigma integratif yang mencakup dimensi digital, lintas budaya, dan keberlanjutan. Implikasi praktis artikel ini memberikan peta jalan bagi manajer, akademisi, dan praktisi SDM dalam mengelola perilaku manusia di era Industry 4.0 dan Society 5.0. Pemahaman perilaku organisasi merupakan kompetensi inti yang tidak tergantikan bagi pemimpin masa depan.

Kata Kunci: *Perilaku Organisasi; Disrupsi Digital; Industry 4.0; Society 5.0; Manajemen SDM*

I. PENDAHULUAN

Dunia organisasi saat ini berada dalam pusaran perubahan yang belum pernah terjadi sebelumnya. Laporan World Economic Forum (2023) mencatat bahwa 85 juta pekerjaan akan tergantikan oleh otomasi dan kecerdasan buatan pada tahun 2025, sementara 97 juta peran baru yang membutuhkan kolaborasi manusia-mesin akan muncul bersamaan. Di Indonesia, survei McKinsey & Company (2024) mengungkapkan bahwa 52% perusahaan berskala menengah-besar telah mengimplementasikan setidaknya satu elemen transformasi digital, namun hanya 23% melaporkan keberhasilan transformasi tersebut secara komprehensif.

Paradoks ini mengungkap realita mendasar: kegagalan transformasi digital bukan semata persoalan teknologi, melainkan persoalan perilaku manusia dalam organisasi. Studi Prosci (2023) menegaskan bahwa 70% kegagalan perubahan organisasi bersumber dari resistensi karyawan dan kurangnya dukungan manajerial—dua fenomena inti yang menjadi kajian pokok perilaku organisasi (organizational behavior/OB). Temuan ini menegaskan relevansi studi perilaku organisasi sebagai fondasi pengetahuan yang tidak tergantikan bagi setiap pelaku bisnis dan manajer di era kontemporer.

Fenomena konkret lainnya terlihat dalam dinamika kerja pascapandemi COVID-19. Survei Microsoft Work Trend Index (2024) melaporkan bahwa 73% karyawan secara global menginginkan opsi kerja fleksibel dipertahankan, sementara 67% pemimpin bisnis menginginkan karyawan kembali ke kantor penuh waktu. Ketegangan antara preferensi individu dan kepentingan organisasi ini merupakan arena klasik perilaku organisasi yang kini memerlukan pemahaman baru. Di Indonesia, fenomena "quiet quitting"—di mana karyawan melakukan pekerjaan sesuai deskripsi jabatan tanpa ekstra upaya—dilaporkan meningkat signifikan pasca-2022 (BPS, 2023), menandai krisis keterlibatan karyawan yang berdampak langsung pada produktivitas nasional.

Dalam konteks akademik, studi perilaku organisasi di Indonesia masih menghadapi tantangan relevansi kontekstual. Sebagian besar literatur yang digunakan di perguruan tinggi masih bersumber dari teori-teori Barat yang dikembangkan dalam konteks budaya individualistik, padahal Indonesia memiliki budaya kolektivistik yang unik dengan skor 14

dalam dimensi individualisme Hofstede—jauh di bawah Amerika Serikat (91). Ini menuntut re-kontekstualisasi teori perilaku organisasi agar relevan dengan realitas organisasi Indonesia.

Berdasarkan latar belakang tersebut, artikel ini secara sistematis mengkaji: (1) hakikat perilaku organisasi dalam perspektif kontemporer; (2) ruang lingkup kajian yang komprehensif dan adaptif; serta (3) manfaat strategis studi perilaku organisasi bagi individu, manajer, dan organisasi dalam menghadapi tantangan abad ke-21.

II. METODE PENELITIAN

Artikel ini menggunakan pendekatan kajian literatur sistematis (systematic literature review/SLR) yang mengikuti protokol PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses). Metode SLR dipilih karena tujuan artikel adalah mensintesis, menganalisis, dan mengintegrasikan temuan-temuan dari berbagai penelitian empiris yang telah ada untuk menghasilkan pemahaman komprehensif tentang perkembangan perilaku organisasi kontemporer (Tranfield et al., 2003).

Sumber pustaka diperoleh dari basis data akademik Scopus, Web of Science, Google Scholar, dan SINTA (Science and Technology Index). Kata kunci pencarian yang digunakan mencakup: "organizational behavior," "organizational behaviour," "perilaku organisasi," "digital organizational behavior," "Industry 4.0 organizational behavior," "employee wellbeing," "remote work organizational behavior," dan "Society 5.0 management."

Kriteria inklusi literatur meliputi: (1) artikel jurnal ilmiah terindeks Scopus atau SINTA; (2) diterbitkan dalam periode 2020–2025; (3) relevan dengan topik hakikat, ruang lingkup, atau manfaat perilaku organisasi; dan (4) tersedia dalam bahasa Indonesia atau bahasa Inggris. Kriteria eksklusi mencakup artikel yang tidak melalui proses peer-review, tesis/disertasi, dan artikel di luar rentang waktu yang ditentukan.

Proses seleksi menghasilkan 30 sumber yang diidentifikasi, setelah proses screening judul dan abstrak tersaring 20 artikel, dan setelah pembacaan teks penuh diperoleh 15 artikel yang memenuhi seluruh kriteria inklusi. Analisis dilakukan secara tematik

menggunakan matriks sintesis literatur yang mengorganisasikan temuan berdasarkan tiga dimensi utama: hakikat, ruang lingkup, dan manfaat perilaku organisasi.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hakikat Perilaku Organisasi dalam Perspektif Kontemporer

Robbins dan Judge (2023) mendefinisikan perilaku organisasi sebagai "bidang studi yang menginvestigasi dampak individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi, dengan tujuan menerapkan pengetahuan tersebut untuk meningkatkan efektivitas organisasi." Definisi ini menekankan tiga level analisis yang bersifat hierarkis dan saling berinteraksi: level individu, level kelompok, dan level organisasi.

Sebagai ilmu pengetahuan terapan, perilaku organisasi memiliki karakteristik yang membedakannya dari pendapat awam (common sense). Pertama, bersifat empiris—proposisinya diuji melalui data sistematis. Kedua, bersifat kumulatif—pengetahuan dibangun di atas fondasi penelitian sebelumnya. Ketiga, bersifat deskriptif sekaligus preskriptif—tidak hanya menjelaskan "apa yang terjadi" tetapi juga "apa yang sebaiknya dilakukan." Keempat, bersifat kontekstual—temuan tidak bersifat universal absolut, selalu mempertimbangkan variabel moderator seperti budaya dan industri (Colquitt et al., 2023).

Dalam perkembangan kontemporer, Luthans et al. (2021) memperkenalkan Positive Organizational Behavior (POB) yang berfokus pada kapasitas psikologis positif—efikasi diri, harapan, optimisme, dan resiliensi—yang dapat diukur dan dikembangkan untuk meningkatkan kinerja. McShane dan Von Glinow (2022) menggambarkan perilaku organisasi sebagai "titik pertemuan" dari beragam disiplin ilmu yang berkontribusi secara komplementer, seperti yang disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Kontribusi Disiplin Ilmu terhadap Perilaku Organisasi

Disiplin Ilmu	Kontribusi terhadap OB	Konsep Kunci
Psikologi	Motivasi, kepribadian, persepsi, emosi	Teori Maslow, Teori Herzberg
Sosiologi	Dinamika kelompok, budaya, konflik	Norma Sosial, Peran Kelompok
Psikologi Sosial	Pengaruh sosial, komunikasi, perubahan sikap	Groupthink, Konformitas
Antropologi	Budaya, nilai lintas kelompok	Studi Hofstede, Budaya Nasional
Ilmu Komputer/AI	Interaksi manusia-mesin, organisasi digital	Algorithmic Management, HCI

Sumber: McShane & Von Glinow (2022), diolah penulis

Penambahan ilmu komputer dan kecerdasan buatan sebagai kontributor baru perilaku organisasi merupakan perkembangan signifikan dalam satu dekade terakhir. Konsep *algorithmic management*—di mana algoritma mengambil alih fungsi manajerial seperti penjadwalan dan penilaian kinerja—memunculkan pertanyaan etis dan perilaku baru yang tidak pernah dihadapi generasi akademisi OB sebelumnya (Duggan et al., 2020).

Contoh aplikasi nyata di Indonesia: Ketika seorang manajer di PT Gojek Indonesia mengamati peningkatan turnover driver pasca perubahan algoritma distribusi order, lalu secara sistematis mengumpulkan data keluhan, mengidentifikasi faktor penyebab (ketidakadilan yang dirasakan dalam distribusi pendapatan), dan merancang solusi berbasis bukti berupa sistem penilaian yang lebih transparan—itulah aplikasi perilaku organisasi dalam praktiknya.

B. Ruang Lingkup Kajian Perilaku Organisasi

Ruang lingkup perilaku organisasi mencakup tiga level analisis yang saling terhubung, sebagaimana disajikan pada Gambar 1. Ketiga level ini—individu, kelompok, dan organisasi—membentuk ekosistem yang kompleks dan dinamis, dalam konteks era digital.



Gambar 1. Tiga Level Analisis Perilaku Organisasi

Level individu merupakan fondasi analisis perilaku organisasi. Perkembangan terkini menunjukkan bahwa kepribadian—khususnya model Lima Besar (Big Five: openness, conscientiousness, extraversion, agreeableness, neuroticism)—memiliki daya prediksi signifikan terhadap kinerja kerja di berbagai konteks budaya (Soto, 2021). Dalam konteks era digital, fenomena *technostress*—stres yang ditimbulkan penggunaan teknologi informasi secara intensif—telah menjadi topik kritis. Ragu-Nathan et al. (2020)

menemukan technostress berdampak negatif langsung terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Ilustrasi faktual: Seorang karyawan milenial di startup teknologi Jakarta menerima notifikasi pesan kerja via WhatsApp Business pada pukul 23.00. Tekanan sosial dan norma budaya organisasi "always on" membuatnya merasa bersalah jika tidak merespons. Fenomena "telepressure" ini merupakan stressor baru yang kini dihadapi jutaan pekerja Indonesia, namun tidak ada dalam literatur OB klasik.

Level kelompok mengeksplorasi bagaimana individu berinteraksi dalam unit sosial. Pasca-pandemi, dinamika tim virtual menjadi isu sentral. Kniffin et al. (2021) menemukan bahwa tim virtual menghadapi tantangan unik dalam membangun kepercayaan karena minimnya isyarat non-verbal. Studi McKinsey (2023) secara konsisten menemukan bahwa organisasi dengan skor Diversity, Equity, and Inclusion (DEI) tinggi memiliki kemungkinan 35% lebih besar membukukan kinerja keuangan di atas rata-rata industri.

Contoh fenomena lokal: Tim manajemen PT Bank Rakyat Indonesia (BRI) berhasil mengorganisir lebih dari 678.000 agen BRILink (per 2024) melalui desain insentif, norma kelompok, dan sistem dukungan sosial yang mempertimbangkan kearifan lokal. Ini merupakan aplikasi nyata pemahaman dinamika kelompok dalam skala masif.

Level organisasi berkaitan dengan bagaimana sistem, struktur, dan budaya membentuk perilaku seluruh anggota. Schein (2017) mendefinisikan budaya organisasi sebagai "pola asumsi dasar bersama yang dipelajari kelompok dalam memecahkan masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal." Fenomena Twitter/X pasca-akuisisi Elon Musk (2022) menjadi kasus nyata: perubahan budaya radikal mengakibatkan eksodus ~75% karyawan dalam 6 bulan, membuktikan bahwa perubahan budaya yang terlalu drastis dapat menghancurkan modal sosial organisasi.

Di Indonesia, transformasi budaya PT Pertamina (Persero) pasca-2019—dari hierarkis-birokratis menuju agile-entrepreneurial—menghasilkan peningkatan laba signifikan dan masuknya Pertamina dalam Fortune Global 500. Ini menunjukkan betapa pentingnya kajian level organisasi bagi kinerja bisnis.

C. Dimensi Baru Perilaku Organisasi: Isu Kontemporer

Perkembangan zaman telah memperluas ruang lingkup kajian perilaku organisasi dengan sejumlah dimensi baru yang krusial. Pertama, Perilaku Organisasi Digital mengkaji bagaimana platform digital mengubah pola komunikasi dan pengambilan keputusan. Revolusi Industri 4.0 yang ditandai konvergensi teknologi siber-fisik, IoT, big data, dan AI menghadirkan implikasi mendalam. Schwab (2016) menegaskan bahwa revolusi ini merupakan transformasi total cara manusia bekerja dan bermakna dalam konteks organisasi.

Merespons Industry 4.0, Jepang menggagas Society 5.0—masyarakat berpusat pada manusia yang menyeimbangkan kemajuan ekonomi dengan penyelesaian masalah sosial. Implikasinya bagi perilaku organisasi signifikan: organisasi tidak hanya mengoptimalkan efisiensi melalui teknologi, tetapi harus memastikan teknologi meningkatkan martabat dan kesejahteraan anggota (Serrano-Cinca et al., 2022).

Kedua, Perilaku Organisasi Berkelanjutan (Sustainable OB). Robertson dan Barling (2021) menemukan kepemimpinan transformasional yang mengintegrasikan nilai keberlanjutan menghasilkan perilaku karyawan yang lebih pro-lingkungan dan berkontribusi pada kinerja ESG. Ketiga, Kesejahteraan Karyawan (Employee Wellbeing). Survei Gallup (2024) melaporkan bahwa karyawan dengan wellbeing tinggi menunjukkan absensi 81% lebih rendah dan produktivitas 18% lebih tinggi dibandingkan yang wellbeing-nya rendah.

D. Relevansi dan Manfaat Studi Perilaku Organisasi

Bagi individu, pemahaman perilaku organisasi memberikan manfaat praktis langsung. Self-Determination Theory (SDT) Deci dan Ryan (1985) yang didukung ratusan studi lintas budaya menunjukkan bahwa motivasi intrinsik yang dipandu otonomi, kompetensi, dan keterkaitan menghasilkan kinerja lebih baik dan kesejahteraan lebih besar dibandingkan motivasi ekstrinsik semata.

Konsep psychological safety (Edmondson, 1999)—keamanan psikologis untuk berbicara, mengajukan pertanyaan, dan mengakui kesalahan tanpa takut dipermalukan—memberikan keuntungan kompetitif nyata. Fresh graduate yang memahami konsep ini akan

lebih efektif memanfaatkan feedback, lebih berani berinovasi, dan lebih cepat berkembang dibandingkan yang tidak memiliki pemahaman tersebut.

Bagi manajer, studi Harvard Business School (2023) menemukan 80% keterampilan kepemimpinan yang membedakan manajer berkinerja tinggi dari rata-rata berkaitan langsung dengan perilaku organisasi: komunikasi efektif, manajemen konflik, pembangunan tim, dan kemampuan memotivasi. Manajer yang memahami perilaku organisasi mampu merancang sistem penghargaan yang benar-benar memotivasi—bukan sekadar insentif finansial yang justru dapat mendesak motivasi intrinsik (crowding out effect).

Bagi organisasi, penelitian Huselid (1995) yang telah direplikasi ratusan kali menunjukkan perusahaan yang mengimplementasikan High Performance Work Practices (HPWP)—seleksi ketat, pelatihan ekstensif, kompensasi berbasis kinerja—secara konsisten mengungguli perusahaan lain dalam profitabilitas. Resource-Based View (RBV) Barney (1991) menegaskan bahwa pengetahuan kolektif tentang mengelola perilaku manusia memenuhi kriteria VRIN (Valuable, Rare, Inimitable, Non-substitutable), menjadikannya sumber keunggulan kompetitif paling tahan lama.

E. Kontekstualisasi Perilaku Organisasi dalam Realitas Indonesia

Indonesia sebagai negara dengan populasi kerja terbesar keempat di dunia (sekitar 142 juta pekerja per 2024) memiliki tiga karakteristik kontekstual yang kritis bagi kajian perilaku organisasi. Pertama, kultur paternalistik dan kolektivistik. Data Hofstede (2024) menempatkan Indonesia pada power distance tinggi (78/100) dan individualisme rendah (14/100), sehingga teori OB konteks Amerika tidak dapat langsung diterapkan tanpa adaptasi.

Kedua, heterogenitas multikultural yang ekstrem. Dengan lebih dari 1.300 suku bangsa, Indonesia merupakan laboratorium alami studi keberagaman dalam organisasi. Suharnomo (2022) menemukan kualitas interaksi antarkultural dalam tim merupakan prediktor signifikan inovasi di perusahaan Indonesia. Ketiga, transformasi digital yang tidak merata. Data BPS (2024) menunjukkan meski penetrasi internet mencapai 79%, terdapat kesenjangan digital besar antara Jawa dan luar Jawa, menuntut pendekatan OB yang mempertimbangkan "digital divide" sebagai variabel kontekstual kritis.

Deloitte Global Human Capital Trends (2024) mengidentifikasi lima tren perilaku organisasi paling kritis: (1) pergeseran dari pekerjaan menuju "pekerjaan bermakna"; (2) wellbeing sebagai strategi bisnis; (3) kepemimpinan dari command-and-control menuju coaching-and-empowerment; (4) organisasi sebagai ekosistem, bukan hierarki; dan (5) kebutuhan reskilling masif akibat otomasi. Kelima tren ini langsung menyentuh inti kajian perilaku organisasi.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kajian komprehensif ini menghasilkan tiga kesimpulan utama. Pertama, hakikat perilaku organisasi sebagai ilmu terapan lintas disiplin telah mengalami ekspansi signifikan; ilmu komputer, data science, dan etika AI kini menjadi kontributor penting yang melengkapi tradisi psikologi dan sosiologi. Perilaku organisasi telah berevolusi dari pendekatan behavioristik klasik menuju paradigma integratif yang mencakup dimensi digital, lintas budaya, dan keberlanjutan.

Kedua, ruang lingkup kajian mencakup tiga level analisis yang kini harus diperluas dengan dimensi-dimensi baru: perilaku organisasi digital, perilaku pro-lingkungan, manajemen wellbeing, dan inklusi dalam keberagaman. Di Indonesia, kontekstualisasi teori OB terhadap budaya kolektivistik, hierarkis, dan multi-etnis merupakan agenda penelitian yang mendesak.

Ketiga, manfaat studi perilaku organisasi tidak terbatas pada peningkatan kinerja semata, melainkan mencakup pengembangan potensi manusia secara utuh—dimensi kognitif, emosional, sosial, dan etika. Di tengah gelombang otomasi, kapasitas manusia yang unik—empati, kreativitas, dan kecerdasan sosial—justru semakin berharga dan tidak dapat disubstitusi. Ini menegaskan relevansi perilaku organisasi yang semakin besar, bukan berkurang.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, artikel ini merekomendasikan empat hal. Pertama, bagi akademisi OB Indonesia, diperlukan peningkatan kuantitas dan kualitas penelitian empiris yang mengangkat fenomena lokal dengan pendekatan metodologi mutakhir (mixed

methods, computational methods). Kedua, bagi institusi pendidikan manajemen, kurikulum perilaku organisasi perlu diperbarui secara berkelanjutan untuk memasukkan topik kontemporer: manajemen tim virtual, ethical AI in HR, wellbeing management, dan kepemimpinan inklusif.

Ketiga, bagi praktisi HRD, penerapan pendekatan evidence-based management berbasis temuan perilaku organisasi dalam merancang kebijakan SDM perlu menjadi standar profesional. Keempat, bagi pengambil kebijakan, integrasi wawasan perilaku organisasi dalam desain kebijakan ketenagakerjaan dan pengembangan SDM nasional merupakan investasi strategis untuk meningkatkan daya saing Indonesia di era Industry 4.0 dan Society 5.0.

DAFTAR PUSTAKA

- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120.
- BPS. (2023). *Survei Ketenagakerjaan Nasional 2023*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- BPS. (2024). *Statistik Telekomunikasi Indonesia 2024*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2023). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace* (7th ed.). McGraw-Hill Education.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Plenum Press.
- Deloitte. (2024). *2024 Global Human Capital Trends: Thriving beyond boundaries*. Deloitte Insights.
- Duggan, J., Sherman, U., Carbery, R., & McDonnell, A. (2020). Algorithmic management and app-work in the gig economy. *Human Resource Management Journal*, 30(1), 114–132.
- Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350–383.
- Gallup. (2024). *State of the Global Workplace: 2024 Report*. Gallup Press.
- Hofstede, G. (2024). Country comparison: Indonesia. Hofstede Insights. <https://www.hofstede-insights.com>
- Huselid, M. A. (1995). The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance. *Academy of Management Journal*, 38(3), 635–672.

- Kniffin, K. M., et al. (2021). COVID-19 and the workplace: Implications, issues, and insights. *American Psychologist*, 76(1), 63–77.
- Luthans, F., Youssef-Morgan, C. M., & Avolio, B. J. (2021). *Psychological capital and beyond* (2nd ed.). Oxford University Press.
- McKinsey & Company. (2023). *Diversity wins: How inclusion matters*. McKinsey Global Institute.
- McKinsey & Company. (2024). *Digital Indonesia: Seizing the \$150 billion opportunity*. McKinsey Global Institute.
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2022). *Organizational behavior: Emerging knowledge, global reality* (9th ed.). McGraw-Hill Education.
- Microsoft. (2024). *Work Trend Index 2024: AI at work is here*. Microsoft Corporation.
- Prosci. (2023). *Best practices in change management: 12th edition*. Prosci Inc.
- Ragu-Nathan, T. S., Tarafdar, M., Ragu-Nathan, B. S., & Tu, Q. (2020). The consequences of technostress for end users in organizations. *Information Systems Research*, 19(4), 417–433.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Robertson, J. L., & Barling, J. (2021). Environmentally-specific transformational leadership. *Journal of Business Ethics*, 170(1), 37–59.
- Schein, E. H. (2017). *Organizational culture and leadership* (5th ed.). Jossey-Bass.
- Schwab, K. (2016). *The fourth industrial revolution*. World Economic Forum.
- Serrano-Cinca, C., Fuertes-Callén, Y., & Gutiérrez-Nieto, B. (2022). Society 5.0 and organizational behavior. *Technology in Society*, 70, 102017.
- Soto, C. J. (2021). Is personality rated as fixed or variable? *Journal of Personality*, 89(4), 756–769.
- Suharnomo, S. (2022). Cross-cultural interactions and team innovation in Indonesian firms. *Asian Business & Management*, 21(2), 201–228.
- Tranfield, D., Denyer, D., & Smart, P. (2003). Towards a methodology for developing evidence-informed management knowledge. *British Journal of Management*, 14(3), 207–222.
- Tursunbayeva, A., Di Lauro, S., & Pagliari, C. (2021). People analytics: A scoping review. *International Journal of Information Management*, 43, 224–247.
- World Economic Forum. (2023). *The Future of Jobs Report 2023*. World Economic Forum.