

TRANSFORMASI PERILAKU ORGANISASI DALAM **BISNIS DIGITAL**



Dr. Fiska Wirda, S.E., M.Si.
Willson Gustiawan, S.E., M.Si., Ph.D.
Rahmat Eka Putra, S.E., M.Sc.

Transformasi

PERILAKU ORGANISASI Dalam Bisnis Digital

Dr. Fisla Wirda, S.E., M.Si.
Willson Gustiawan, S.E., M.Si., Ph.D.
Rahmat Eka Putra, S.E., M.Sc.



Penerbit KBM Indonesia

Adalah penerbit dengan misi memudahkan proses penerbitan buku-buku penulis di tanah air indonesia, serta menjadi media *sharing* proses penerbitan buku

TRANSFORMASI PERILAKU ORGANISASI DALAM BISNIS DIGITAL

Copyright @2026 by Dr. Fisla Wirda, S.E., M.Si., dkk

All rights reserved

PENERBIT KARYA BAKTI MAKMUR (KBM) INDONESIA

Anggota IKAPI (Ikatan Penerbit Indonesia) **NO. IKAPI 279/JTI/2021**

Depok, Sleman-Jogjakarta (Kantor) **081357517526 (Tlpn/WA)**

Penulis

Dr. Fisla Wirda, S.E., M.Si.

Willson Gustiawan, S.E., M.Si., Ph.D.

Rahmat Eka Putra, S.E., M.Sc.

Desain Sampul

Eca Art

Tata Letak

Lailatul Nur Ula

Editor Naskah

Willson Gustiawan

ISBN

978-634-278-231-6

15,5 x 23 cm, xxiv + 255 halaman

Cetakan ke-1, Maret 2026

Isi buku diluar tanggungjawab penerbit

Hak cipta merek KBM Indonesia sudah terdaftar di

DJKI-Kemenkumham dan isi buku dilindungi undang-undang

Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau

Memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini

Tanpa seizin penerbit karena beresiko sengketa hukum

Website

<https://penerbitkbm.com>

www.penerbitbukumurah.com

Instagram

@penerbit.kbmindonesia

@penerbitbukujogja

Email

naskah@penerbitkbm.com

Distributor

<https://penerbitkbm.com/toko-buku/>

Youtube

Penerbit KBM Sastrabook

Sanksi Pelanggaran Pasal 113

Undang-Undang No. 28 Tahun 2014 Tentang Hak Cipta

- (i) Setiap Orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf i untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 100.000.000 (seratus juta rupiah).
- (ii) Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/atau huruf h untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).
- (iii) Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf e, dan/atau huruf g untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah).
- (iv) Setiap Orang yang memenuhi unsur sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yang dilakukan dalam bentuk pembajakan, dipidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 4.000.000.000,00 (empat miliar rupiah).

PENGANTAR PERILAKU ORGANISASI DIGITAL

Pembukaan Kontekstual: Lanskap Perubahan Global dan Digitalisasi

Dalam dua dekade terakhir, dunia mengalami percepatan perubahan yang belum pernah terjadi sebelumnya. Perkembangan teknologi digital, integrasi sistem informasi global, serta kemajuan komputasi dan kecerdasan buatan telah membentuk lanskap baru dalam kehidupan ekonomi, sosial, dan organisasi. Fenomena yang sering disebut sebagai revolusi industri 4.0 bukan sekadar kelanjutan dari gelombang industrialisasi sebelumnya, melainkan transformasi struktural yang mengubah cara organisasi beroperasi, berkompetisi, dan menciptakan nilai.

Digitalisasi telah mengaburkan batas geografis, mempercepat arus informasi, serta mengubah model bisnis konvensional menjadi lebih berbasis platform, data, dan jaringan. Organisasi tidak lagi bertumpu semata pada aset fisik, tetapi pada kemampuan mengelola pengetahuan, inovasi, dan konektivitas. Kecepatan menjadi keunggulan kompetitif, fleksibilitas menjadi kebutuhan strategis, dan kemampuan beradaptasi menjadi syarat keberlanjutan.

Namun demikian, transformasi digital bukanlah semata-mata persoalan teknologi. Di balik sistem otomatisasi, algoritma, dan kecerdasan buatan, tetap terdapat manusia sebagai aktor utama yang merancang, mengimplementasikan, dan mengarahkan teknologi tersebut. Perubahan yang terjadi pada dasarnya adalah perubahan perilaku: bagaimana individu merespons ketidakpastian, bagaimana tim berkolaborasi secara virtual, bagaimana pemimpin



mengambil keputusan berbasis data, serta bagaimana organisasi membangun budaya yang mendukung inovasi berkelanjutan.

Model kerja pun mengalami pergeseran fundamental. Praktik kerja jarak jauh, kolaborasi lintas zona waktu melalui platform digital, serta pengambilan keputusan yang didukung analitik dan kecerdasan buatan telah menjadi bagian dari realitas organisasi modern. Struktur yang sebelumnya hierarkis dan kaku kini dituntut menjadi lebih lincah dan adaptif. Pola komunikasi yang dahulu bergantung pada tatap muka kini berkembang menjadi interaksi digital yang serba cepat dan multidimensi. Dinamika ini menciptakan kompleksitas baru dalam pengelolaan sumber daya manusia dan koordinasi organisasi.

Kompleksitas organisasi modern tidak hanya terletak pada penggunaan teknologi canggih, tetapi juga pada interaksi antara manusia, sistem, budaya, dan strategi. Transformasi digital sering kali gagal bukan karena lemahnya infrastruktur teknologi, melainkan karena resistensi terhadap perubahan, ketidaksiapan kompetensi, konflik nilai budaya, atau lemahnya kepemimpinan dalam mengarahkan perubahan. Hal ini menegaskan bahwa keberhasilan transformasi digital sangat bergantung pada bagaimana perilaku organisasi dikelola secara efektif.

Dalam konteks inilah kajian perilaku organisasi memperoleh urgensi baru. Pemahaman mengenai motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi, pengambilan keputusan, serta manajemen perubahan menjadi semakin krusial ketika organisasi beroperasi dalam lingkungan digital yang dinamis. Perilaku organisasi tidak lagi dapat dipahami hanya dalam kerangka struktural tradisional, melainkan harus dianalisis dalam konteks ekosistem digital yang kompleks, adaptif, dan terus berkembang.

Buku ini hadir dengan kesadaran bahwa transformasi digital pada hakikatnya adalah transformasi perilaku. Teknologi dapat menyediakan alat, tetapi manusialah yang menentukan arah dan makna penggunaannya. Oleh karena itu, memahami perilaku organisasi dalam bisnis digital bukan sekadar pilihan akademik,



melainkan kebutuhan strategis bagi organisasi yang ingin bertahan, tumbuh, dan berkontribusi secara berkelanjutan di era perubahan global yang semakin cepat.

Urgensi dan Relevansi Buku

Perilaku organisasi telah lama menjadi bidang kajian penting dalam ilmu manajemen dan ilmu sosial. Berbagai teori klasik maupun kontemporer telah menjelaskan bagaimana individu, kelompok, dan struktur organisasi saling berinteraksi dalam memengaruhi efektivitas organisasi. Konsep mengenai motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi, hingga pengambilan keputusan telah berkembang secara luas dan menjadi fondasi pembelajaran di berbagai institusi pendidikan tinggi. Namun demikian, dinamika transformasi digital menuntut adanya pembacaan ulang terhadap teori-teori tersebut dalam konteks yang lebih mutakhir.

Sebagian besar literatur perilaku organisasi yang beredar masih berangkat dari asumsi organisasi tradisional: struktur hierarkis, komunikasi tatap muka, sistem kerja berbasis lokasi fisik, serta proses pengambilan keputusan yang relatif linear. Sementara itu, organisasi modern bergerak dalam ekosistem digital yang ditandai oleh kolaborasi virtual, kerja jarak jauh, pemanfaatan data besar, serta integrasi kecerdasan buatan dalam berbagai fungsi manajerial. Perubahan konteks ini tidak sekadar menambahkan dimensi teknologi, melainkan mengubah pola interaksi, ekspektasi karyawan, dinamika kekuasaan, serta mekanisme koordinasi dalam organisasi.

Di sinilah letak urgensi buku ini. Diperlukan upaya sistematis untuk mengintegrasikan teori perilaku organisasi dengan realitas bisnis digital. Teori-teori klasik tidak kehilangan relevansinya, tetapi perlu dikontekstualisasikan, direinterpretasi, dan dikembangkan agar mampu menjelaskan fenomena organisasi di era digital. Motivasi kerja, misalnya, tidak lagi hanya dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik dalam lingkungan fisik, tetapi juga oleh fleksibilitas kerja, otonomi digital, serta pengalaman kerja virtual. Kepemimpinan tidak lagi semata-mata berfungsi sebagai pengarah



dalam struktur formal, melainkan sebagai fasilitator kolaborasi lintas batas dan penggerak transformasi berbasis teknologi.

Bagi organisasi di Indonesia maupun di tingkat global, tantangan ini semakin kompleks. Di satu sisi, terdapat tekanan untuk meningkatkan daya saing melalui adopsi teknologi digital. Di sisi lain, terdapat kesenjangan kompetensi, perbedaan budaya kerja, serta resistensi terhadap perubahan yang dapat menghambat proses transformasi. Organisasi di negara berkembang menghadapi dinamika tambahan berupa keterbatasan infrastruktur, variasi tingkat literasi digital, serta kebutuhan untuk menyesuaikan transformasi dengan konteks sosial dan budaya lokal. Dengan demikian, pendekatan yang bersifat generik dan tidak kontekstual sering kali kurang memadai dalam menjawab tantangan nyata di lapangan.

Buku ini berupaya menjawab kebutuhan tersebut dengan menghadirkan pembahasan perilaku organisasi yang terintegrasi dengan konteks transformasi digital. Pendekatan yang digunakan tidak semata-mata normatif, tetapi analitis dan reflektif, sehingga pembaca diajak memahami tidak hanya “apa” dan “bagaimana”, tetapi juga “mengapa” fenomena organisasi terjadi dalam ekosistem digital.

Lebih jauh, kompleksitas organisasi digital menuntut pendekatan multidisipliner. Transformasi organisasi tidak dapat dipahami hanya dari perspektif manajemen semata, tetapi juga memerlukan pemahaman tentang teknologi informasi, dinamika perilaku manusia, komunikasi, serta perubahan sosial. Interaksi antara sistem teknologi dan perilaku manusia menciptakan ruang kajian baru yang memerlukan sintesis konseptual yang matang. Buku ini disusun dengan kesadaran bahwa keberhasilan transformasi digital berada pada titik temu antara strategi manajerial, kesiapan teknologi, dan kesiapan perilaku organisasi.

Dengan demikian, urgensi buku ini tidak hanya terletak pada relevansinya terhadap perkembangan ilmu, tetapi juga pada kontribusinya dalam membantu organisasi dan para pembacanya



memahami serta mengelola perubahan secara lebih sistematis dan berkelanjutan. Di tengah percepatan perubahan global, integrasi antara teori perilaku organisasi dan realitas bisnis digital bukan lagi pilihan akademik semata, melainkan kebutuhan strategis bagi pengembangan organisasi yang adaptif, inovatif, dan berdaya saing.

Posisi Buku: Lebih dari Sekadar Buku Teks

Buku *Transformasi Perilaku Organisasi dalam Bisnis Digital* disusun bukan hanya sebagai buku teks untuk memenuhi kebutuhan pembelajaran di ruang kelas, tetapi sebagai referensi komprehensif yang menjembatani ranah akademik dan praktik organisasi. Dalam konteks perubahan yang berlangsung cepat, diperlukan sumber rujukan yang tidak hanya menyajikan teori, tetapi juga memberikan pemahaman kontekstual dan reflektif terhadap dinamika nyata yang dihadapi organisasi modern.

Sebagai referensi akademik, buku ini dirancang untuk memberikan fondasi konseptual yang kuat mengenai perilaku organisasi dalam konteks digital. Mahasiswa dapat menggunakannya sebagai sumber utama untuk memahami konsep, kerangka analisis, serta perkembangan mutakhir dalam bidang ini. Dosen dapat memanfaatkannya sebagai bahan ajar yang terstruktur dan sistematis, sekaligus sebagai dasar pengembangan diskusi kelas yang lebih kritis dan aplikatif. Di sisi lain, peneliti dapat menemukan ruang-ruang eksplorasi konseptual dan empiris yang relevan untuk dikembangkan lebih lanjut dalam studi lanjutan.

Namun demikian, buku ini tidak berhenti pada tataran konseptual. Setiap pembahasan dilengkapi dengan analisis kontekstual yang mengaitkan teori dengan realitas organisasi digital. Studi kasus yang disajikan membantu pembaca memahami bagaimana konsep perilaku organisasi bekerja dalam praktik, termasuk dinamika internal, tantangan implementasi, serta implikasi strategisnya. Pendekatan ini memungkinkan pembaca melihat keterhubungan antara teori dan praktik secara lebih konkret dan sistematis.



Keunikan buku ini juga terletak pada adanya evaluasi reflektif di setiap bagian penting. Evaluasi tersebut tidak hanya berfungsi sebagai alat ukur pemahaman, tetapi sebagai ruang kontemplasi intelektual yang mendorong pembaca untuk mengaitkan materi dengan pengalaman, lingkungan organisasi, dan fenomena yang sedang berkembang. Dengan demikian, proses membaca tidak bersifat pasif, melainkan dialogis dan partisipatif.

Selain itu, buku ini secara sadar mengangkat berbagai tantangan empiris yang dihadapi organisasi dalam proses transformasi digital, seperti resistensi terhadap perubahan, kesenjangan kompetensi digital, konflik budaya kerja, serta kompleksitas pengambilan keputusan berbasis data. Penyajian tantangan tersebut bertujuan untuk membangun sensitivitas analitis pembaca terhadap realitas yang sering kali tidak ideal dan penuh dinamika.

Dengan cakupan dan pendekatan tersebut, buku ini memiliki potensi sebagai bahan pengayaan penelitian dan diskusi akademik. Topik-topik yang dibahas membuka peluang untuk pengembangan model konseptual baru, pengujian empiris dalam berbagai konteks organisasi, serta eksplorasi pendekatan multidisipliner yang semakin relevan di era digital. Buku ini diharapkan dapat menjadi titik awal bagi dialog ilmiah yang lebih luas mengenai arah perkembangan perilaku organisasi dalam menghadapi transformasi teknologi.

Melalui positioning ini, buku *Transformasi Perilaku Organisasi dalam Bisnis Digital* diharapkan mampu berfungsi sebagai referensi akademik yang kokoh, rujukan praktis yang aplikatif, panduan reflektif yang mendorong pemikiran kritis, serta sumber inspirasi bagi pengembangan riset dan inovasi di bidang perilaku organisasi.

Keunggulan dan Fitur Buku

Sebagai pengganti bab pendahuluan umum, bagian ini penting untuk memberikan gambaran menyeluruh mengenai arsitektur dan kekuatan utama buku ini. *Transformasi Perilaku Organisasi dalam Bisnis Digital* disusun dengan pendekatan sistematis, progresif, dan



integratif agar pembaca dapat memahami perkembangan konsep secara runtut sekaligus melihat keterkaitannya dalam kerangka yang utuh.

a. Struktur Sistematis dan Progresif

Buku ini diawali dengan pembahasan mengenai fondasi perilaku organisasi dalam konteks bisnis digital. Bab awal membangun landasan konseptual yang menjelaskan bagaimana perubahan teknologi memengaruhi dinamika individu, kelompok, dan struktur organisasi. Dari fondasi tersebut, pembahasan bergerak secara bertahap menuju aspek-aspek kunci yang membentuk perilaku organisasi modern.

Bab-bab berikutnya mengkaji budaya organisasi sebagai pilar transformasi digital, dilanjutkan dengan motivasi dan kepuasan kerja sebagai penggerak perilaku individu dalam lingkungan kerja yang semakin fleksibel dan virtual. Selanjutnya, pembahasan mengenai kepemimpinan menyoroti evolusi paradigma dari model tradisional menuju kepemimpinan adaptif dan digital. Komunikasi organisasi dan pengambilan keputusan dibahas dalam kerangka interaksi berbasis teknologi dan analitik data.

Setelah fondasi perilaku dan dinamika operasional organisasi dibahas, buku ini memasuki wilayah manajemen perubahan sebagai jembatan strategis dalam proses transformasi. Pada bagian akhir, pembahasan diarahkan pada kreativitas dan inovasi sebagai sumber keunggulan kompetitif, serta refleksi mengenai masa depan perilaku organisasi dalam menghadapi perkembangan teknologi dan tantangan global. Alur ini dirancang agar pembaca memperoleh pemahaman yang komprehensif, dari konsep dasar hingga perspektif futuristik.

b. Integrasi Teori dan Konteks Digital

Keunggulan utama buku ini terletak pada upaya mengintegrasikan teori perilaku organisasi dengan konteks digital kontemporer. Teori-teori klasik yang telah menjadi fondasi disiplin ini tidak diabaikan, tetapi dikontekstualisasikan ulang agar relevan dengan



realitas organisasi modern. Konsep motivasi, kepemimpinan, budaya, dan komunikasi ditinjau kembali dalam kerangka transformasi digital, sehingga pembaca dapat memahami kesinambungan sekaligus perubahan paradigma yang terjadi.

Pendekatan yang digunakan memadukan analisis konseptual dan refleksi empiris. Pembahasan tidak hanya menjelaskan definisi dan model, tetapi juga menyoroti implikasi praktis serta dinamika aktual yang terjadi di berbagai organisasi. Dengan demikian, buku ini menghadirkan sintesis antara tradisi akademik dan perkembangan kontemporer.

c. Evaluasi Reflektif di Setiap Bab

Setiap bab dilengkapi dengan evaluasi reflektif yang dirancang untuk mendorong pembaca berpikir kritis dan analitis. Evaluasi tersebut tidak sekadar berfungsi sebagai alat pengujian pemahaman, tetapi sebagai sarana untuk mengaitkan konsep dengan pengalaman nyata dan fenomena yang sedang berkembang.

Melalui pendekatan ini, proses pembelajaran menjadi lebih aktif dan dialogis. Pembaca diajak untuk tidak hanya menerima konsep secara normatif, tetapi juga mengevaluasi relevansinya dalam konteks organisasi yang mereka kenal atau teliti. Fitur ini mendukung pembelajaran berbasis refleksi, yang sangat penting dalam pendidikan tinggi, baik pada jalur akademik maupun vokasi.

d. Studi Kasus dan Aplikasi Nyata

Untuk memperkuat keterhubungan antara teori dan praktik, buku ini menyajikan studi kasus dan ilustrasi kontekstual mengenai organisasi digital. Kasus-kasus tersebut menggambarkan dinamika transformasi, tantangan implementasi, serta kompleksitas pengelolaan perilaku dalam lingkungan berbasis teknologi.

Melalui studi kasus, pembaca dapat melihat bagaimana konsep perilaku organisasi diterapkan dalam situasi nyata, termasuk hambatan, konflik, dan strategi penyelesaiannya. Pendekatan ini membantu membangun kemampuan analitis dan problem-solving,



sekaligus memperkaya wawasan praktis mengenai pengelolaan organisasi di era digital.

e. Bahasa Akademik namun Aplikatif

Buku ini disusun dengan bahasa akademik yang sistematis dan argumentatif, namun tetap mempertahankan karakter aplikatif. Struktur pembahasan dirancang agar mudah diikuti tanpa mengurangi kedalaman analisis. Hal ini memungkinkan buku digunakan secara luas, baik dalam program pendidikan akademik maupun vokasi.

Mahasiswa memperoleh pemahaman konseptual yang kokoh, dosen mendapatkan bahan ajar yang terstruktur, sementara praktisi dapat menemukan referensi yang relevan untuk menghadapi tantangan organisasi. Dengan pendekatan tersebut, buku ini diharapkan mampu menjembatani kebutuhan pembelajaran teoritis dan tuntutan praktik manajerial di lapangan.

Secara keseluruhan, keunggulan dan fitur buku ini terletak pada integrasi yang utuh antara struktur yang sistematis, kedalaman konseptual, relevansi kontekstual, serta pendekatan reflektif dan aplikatif. Kombinasi inilah yang menjadikan buku ini tidak hanya sebagai bahan bacaan akademik, tetapi sebagai panduan komprehensif dalam memahami dan mengelola perilaku organisasi di era transformasi digital.

Gambaran Umum Isi Buku (Overview Bab)

Buku ini disusun sebagai sebuah perjalanan intelektual yang membawa pembaca memahami transformasi perilaku organisasi secara bertahap dan terintegrasi. Setiap bab dirancang untuk membangun pemahaman yang saling terhubung, sehingga keseluruhan isi membentuk kerangka berpikir yang sistematis mengenai perilaku organisasi dalam bisnis digital.

Bab pertama meletakkan fondasi konseptual dengan membahas perilaku organisasi dalam konteks bisnis digital. Pada bagian ini, pembaca diajak memahami ruang lingkup dan relevansi perilaku



organisasi di tengah perubahan teknologi yang disruptif. Konsep dasar perilaku organisasi dikontekstualisasikan dalam dinamika kerja digital, sehingga pembaca memperoleh landasan teoritis sekaligus kesadaran akan tantangan dan peluang yang muncul akibat transformasi digital.

Bab kedua mengangkat budaya organisasi sebagai pilar utama transformasi. Budaya tidak hanya dipahami sebagai sistem nilai dan norma, tetapi sebagai energi kolektif yang menentukan keberhasilan adopsi teknologi dan perubahan strategis. Dalam konteks digital, budaya organisasi dituntut untuk lebih adaptif, inovatif, dan terbuka terhadap pembelajaran berkelanjutan. Pembahasan pada bab ini menekankan bagaimana budaya menjadi fondasi keberlanjutan transformasi organisasi.

Bab ketiga berfokus pada motivasi dan kepuasan kerja dalam lingkungan kerja digital. Transformasi teknologi membawa perubahan pada pola kerja, ekspektasi karyawan, serta pengalaman kerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, motivasi dan kepuasan kerja dianalisis dalam konteks fleksibilitas kerja, kolaborasi virtual, serta dinamika organisasi yang semakin cair. Bab ini menegaskan bahwa keberhasilan transformasi digital sangat bergantung pada keterlibatan dan komitmen individu.

Bab keempat membahas evolusi kepemimpinan dari paradigma klasik menuju kepemimpinan digital. Kepemimpinan tidak lagi hanya berperan sebagai pengarah dalam struktur formal, tetapi sebagai penggerak transformasi, fasilitator kolaborasi lintas batas, dan inspirator inovasi. Pembahasan ini menyoroti pentingnya kepemimpinan adaptif yang mampu mengintegrasikan strategi, teknologi, dan perilaku manusia dalam satu visi yang koheren.

Bab kelima dan keenam memperluas diskusi pada aspek komunikasi, pengambilan keputusan, dan etika dalam organisasi digital. Komunikasi berbasis teknologi menciptakan peluang sekaligus tantangan baru dalam koordinasi dan interaksi. Pengambilan keputusan yang didukung data dan analitik mengubah pola pertimbangan manajerial. Di sisi lain, dimensi etika dan



tanggung jawab sosial menjadi semakin krusial dalam penggunaan teknologi dan pengelolaan informasi. Bagian ini menunjukkan bahwa transformasi digital memerlukan keseimbangan antara efisiensi, akurasi, dan integritas.

Bab ketujuh menghadirkan manajemen perubahan sebagai jembatan strategis dalam proses transformasi. Perubahan bukanlah peristiwa sesaat, melainkan proses berkelanjutan yang memerlukan perencanaan, komunikasi, serta pengelolaan resistensi secara sistematis. Bab ini menegaskan bahwa keberhasilan transformasi digital sangat bergantung pada kemampuan organisasi mengelola dinamika perubahan secara terstruktur dan manusiawi.

Bab kedelapan mengangkat kreativitas dan inovasi sebagai sumber keunggulan kompetitif organisasi digital. Dalam lingkungan yang penuh ketidakpastian dan kompetisi global, kemampuan menciptakan nilai baru menjadi faktor penentu daya saing. Kreativitas tidak hanya dipahami sebagai atribut individu, tetapi sebagai hasil interaksi antara budaya, kepemimpinan, sistem, dan lingkungan organisasi.

Akhirnya, bab kesembilan menutup pembahasan dengan refleksi mengenai masa depan perilaku organisasi. Bagian ini mengeksplorasi tren penelitian, perkembangan metodologis, serta tantangan konseptual yang akan dihadapi disiplin ini di masa mendatang. Dengan demikian, buku ini tidak hanya mengulas kondisi saat ini, tetapi juga membuka ruang diskusi mengenai arah perkembangan ilmu dan praktik perilaku organisasi di era digital.

Secara keseluruhan, struktur buku ini membentuk sebuah peta konseptual yang utuh—dimulai dari fondasi teoritis, bergerak melalui dinamika internal organisasi, hingga berujung pada perspektif masa depan. Roadmap ini diharapkan membantu pembaca menavigasi isi buku secara sistematis, sekaligus memahami keterkaitan antarbagian dalam kerangka transformasi perilaku organisasi yang komprehensif.



Kontribusi Ilmiah dan Praktis

Sebagai karya akademik yang lahir dalam konteks transformasi digital yang terus berkembang, buku ini berupaya memberikan kontribusi pada dua ranah sekaligus: pengembangan ilmu perilaku organisasi dan penguatan praktik manajerial di lapangan. Kontribusi tersebut tidak dimaksudkan sebagai klaim final, melainkan sebagai upaya membangun sintesis konseptual yang relevan dengan kebutuhan zaman.

Dari perspektif pengembangan ilmu, buku ini mencoba mereposisi kajian perilaku organisasi dalam lanskap digital yang dinamis. Perilaku organisasi tidak lagi dapat dipahami hanya melalui kerangka struktural dan interaksi tatap muka tradisional, tetapi harus dianalisis dalam konteks organisasi berbasis teknologi, jaringan, dan data. Dengan mengintegrasikan teori-teori perilaku organisasi dengan realitas bisnis digital, buku ini berupaya memperluas cakrawala konseptual disiplin ini, sekaligus membuka ruang bagi eksplorasi penelitian lebih lanjut.

Pendekatan yang digunakan dalam buku ini menekankan pentingnya kerangka berpikir sistemik. Perilaku individu tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh budaya organisasi, kepemimpinan, sistem komunikasi, teknologi, serta dinamika lingkungan eksternal. Transformasi digital dipahami sebagai proses yang melibatkan interaksi kompleks antara struktur, strategi, dan perilaku manusia. Dengan demikian, pembaca diajak melihat organisasi sebagai sistem yang saling terhubung, bukan sekadar kumpulan fungsi yang terpisah.

Dari sisi praktik manajerial, buku ini memberikan panduan konseptual yang dapat membantu para praktisi dalam merancang dan mengelola transformasi organisasi secara lebih terarah. Pembahasan mengenai motivasi, kepemimpinan digital, komunikasi berbasis teknologi, pengambilan keputusan berbasis data, serta manajemen perubahan memberikan landasan analitis untuk menghadapi tantangan nyata di lapangan. Buku ini tidak menawarkan solusi instan, tetapi menyediakan kerangka berpikir



yang dapat digunakan untuk mengevaluasi situasi, merumuskan strategi, dan mengambil keputusan yang lebih tepat.

Dalam konteks transformasi organisasi di Indonesia, buku ini memiliki relevansi khusus. Organisasi di Indonesia menghadapi tekanan globalisasi dan digitalisasi yang semakin intensif, sekaligus harus beradaptasi dengan karakteristik sosial, budaya, dan ekonomi yang beragam. Transformasi digital di Indonesia tidak hanya persoalan adopsi teknologi, tetapi juga kesiapan sumber daya manusia, budaya kerja, serta kepemimpinan yang visioner dan adaptif. Buku ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi organisasi yang ingin mengelola perubahan secara lebih sistematis dan berkelanjutan dalam konteks nasional.

Lebih jauh, buku ini berupaya membangun jembatan antara teori dan realitas digital. Teori tidak ditempatkan sebagai konsep abstrak yang terpisah dari praktik, melainkan sebagai alat analisis untuk memahami fenomena nyata. Sebaliknya, praktik organisasi diposisikan sebagai sumber refleksi yang memperkaya dan menantang pengembangan teori. Interaksi antara keduanya menjadi landasan dalam membangun pemahaman yang lebih komprehensif mengenai perilaku organisasi.

Pada akhirnya, kontribusi utama buku ini terletak pada upayanya mendorong perilaku organisasi yang adaptif, inovatif, dan beretika. Adaptif dalam menghadapi perubahan teknologi dan dinamika lingkungan; inovatif dalam menciptakan nilai dan keunggulan kompetitif; serta beretika dalam memanfaatkan teknologi dan mengelola hubungan dengan para pemangku kepentingan. Transformasi digital yang berkelanjutan hanya dapat terwujud apabila organisasi mampu menyeimbangkan kemajuan teknologi dengan integritas dan tanggung jawab sosial.

Dengan kerangka konseptual dan refleksi praktis yang disajikan, buku ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata bagi pengembangan ilmu perilaku organisasi sekaligus memperkuat kapasitas manajerial dalam menghadapi era digital yang penuh tantangan dan peluang.



Harapan dan Penutup Reflektif

Buku ini disusun dengan keyakinan bahwa transformasi digital bukan sekadar perubahan sistem dan teknologi, tetapi perubahan cara berpikir, bersikap, dan bertindak dalam organisasi. Oleh karena itu, harapan terbesar dari kehadiran buku ini bukan hanya agar ia dibaca, melainkan agar ia menjadi pemantik diskusi, refleksi, dan bahkan perdebatan akademik yang konstruktif. Ilmu perilaku organisasi akan terus berkembang seiring perubahan zaman, dan setiap generasi memiliki tanggung jawab untuk memperkaya serta mengujinya kembali dalam konteks yang baru.

Kami berharap buku ini dapat mendorong pembaca untuk tidak berhenti pada pemahaman konseptual, tetapi berani menerjemahkannya ke dalam praktik nyata. Konsep mengenai budaya organisasi, kepemimpinan digital, motivasi kerja, komunikasi, hingga manajemen perubahan akan memiliki makna sejati ketika diuji dalam realitas organisasi yang kompleks. Transformasi tidak terjadi hanya melalui wacana, melainkan melalui tindakan yang terarah, konsisten, dan reflektif.

Lebih dari itu, buku ini juga merupakan ajakan untuk melihat organisasi sebagai entitas yang hidup—tempat di mana nilai, teknologi, dan manusia saling berinteraksi membentuk masa depan bersama. Dalam dunia yang semakin terdigitalisasi, tantangan terbesar bukanlah bagaimana menciptakan sistem yang canggih, melainkan bagaimana memastikan bahwa sistem tersebut tetap berakar pada etika, integritas, dan kemanusiaan. Dengan perspektif tersebut, perilaku organisasi menjadi fondasi moral sekaligus strategis dalam mengelola perubahan.

Kami menyadari sepenuhnya bahwa buku ini tidak luput dari keterbatasan. Perkembangan teknologi dan dinamika organisasi bergerak sangat cepat, sehingga selalu terdapat ruang untuk penyempurnaan, pendalaman, dan pengayaan perspektif. Oleh karena itu, kritik dan saran yang konstruktif dari para pembaca, akademisi, dan praktisi sangat kami harapkan sebagai bagian dari proses pembelajaran yang berkelanjutan.



Akhirnya, kami menyampaikan apresiasi dan terima kasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penyusunan buku ini—rekan sejawat, mahasiswa, praktisi, serta keluarga yang memberikan dukungan moral dan intelektual. Semoga buku ini dapat memberikan manfaat yang luas, menjadi referensi yang relevan, serta berkontribusi dalam membentuk organisasi yang adaptif, inovatif, dan beretika di era transformasi digital.

Padang, Maret 2026

Tim Penulis





DAFTAR ISI

PENGANTAR PERILAKU ORGANISASI DIGITAL.....	i
DAFTAR ISI.....	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xxi
DAFTAR TABEL	xxiii
BAB 1 PERILAKU ORGANISASI DALAM BISNIS DIGITAL.....	1
Konsep Dasar Perilaku Organisasi dalam Bisnis Digital	2
Ruang Lingkup Perilaku Organisasi.....	4
Pentingnya Perilaku Organisasi dalam Bisnis Digital	6
Tantangan dan Peluang dalam Bisnis Digital	8
Perilaku Organisasi dalam Bisnis Digital	12
Evaluasi Reflektif	13
BAB 2 BUDAYA ORGANISASI	17
Budaya Organisasi dalam Bisnis Digital	17
Definisi Budaya Organisasi.....	18
Jenis-Jenis Budaya Organisasi.....	20
Peran Budaya Organisasi dalam Transformasi Digital	22
Membangun Budaya Organisasi yang Kuat	23
Indikator Keberhasilan Budaya Organisasi	24
Budaya Digital di Gojek: Suatu Contoh.....	26
Budaya Organisasi sebagai Pilar Keberhasilan Transformasi Digital	27
Evaluasi Reflektif	28
BAB 3 MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA	33
Motivasi Kerja sebagai Fondasi Perilaku Organisasi	33
Evolusi Teori Motivasi dalam Konteks Kerja Digital.....	36
Kepuasan Kerja sebagai Refleksi Pengalaman Kerja Digital	40
Hubungan Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Perilaku Kerja.....	44
Strategi Meningkatkan Motivasi dan Kepuasan Kerja di Era Digital	47



	Tantangan Motivasi dan Kepuasan Kerja dalam Organisasi Digital	50
	Motivasi dan Kepuasan Kerja sebagai Penggerak Transformasi Perilaku	53
	Evaluasi Reflektif	54
BAB	KEPEMIMPINAN DALAM ORGANISASI	59
4	Kepemimpinan sebagai Pengungkit Transformasi Perilaku Organisasi	59
	Evolusi Paradigma Kepemimpinan: Dari Klasik ke Konteks Digital	61
	Tipe Kepemimpinan yang Relevan dalam Transformasi Digital	64
	Kepemimpinan Berbasis Nilai dalam Era Digital	68
	Peran Pemimpin dalam Membentuk Perilaku Kerja Digital	71
	Tantangan Kepemimpinan dalam Transformasi Organisasi Digital	75
	Model Kepemimpinan Transformasional dalam Bisnis Digital	79
	Evaluasi Reflektif	82
BAB	PENGAMBILAN KEPUTUSAN DALAM ORGANISASI	87
5	Pendahuluan	87
	Teori Pengambilan Keputusan	88
	Model-Model Pengambilan Keputusan dalam Organisasi	92
	Bias Kognitif dalam Pengambilan Keputusan Organisasi	94
	Bukti Empiris: Dampak Keputusan terhadap Efektivitas Organisasi	98
	Gaya Kepemimpinan dalam Pengambilan Keputusan	101
	Strategi Debiasing dan Intervensi	102
	Implikasi untuk Praktik Manajemen	104
	Kesimpulan dan Arah Penelitian Masa Depan	106
	Evaluasi Reflektif	108



BAB 6

ETIKA DAN TANGGUNG JAWAB SOSIAL DALAM ORGANISASI.....	113
Etika sebagai Fondasi Perilaku Organisasi Digital	113
Dilema Etika dalam Transformasi Digital	116
Etika, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Berbasis Nilai	119
Tanggung Jawab Sosial Perusahaan sebagai Perilaku Kolektif.....	123
Regulasi, Kepatuhan, dan Etika Digital	126
Etika, Tanggung Jawab Sosial, dan Keberlanjutan Organisasi Digital	128
Tantangan Etika dan Tanggung Jawab Sosial dalam Organisasi Digital	130
Etika dan Tanggung Jawab Sosial sebagai Pilar Transformasi Perilaku Organisasi.....	132
Evaluasi Reflektif	134

BAB 7

MANAJEMEN PERUBAHAN DALAM BISNIS DAN ORGANISASI.....	139
Pendahuluan	139
Landasan Teoretis Manajemen Perubahan	141
Faktor-Faktor Kritis Keberhasilan dalam Manajemen Perubahan	144
Model dan Kerangka Kerja Manajemen Perubahan.....	148
Strategi Implementasi dan Praktik Terbaik.....	151
Human Resource Management and Employee Engagement.....	154
Transformasi Digital dan Tantangan Kontemporer	157
Hambatan terhadap Perubahan dan Manajemen Resistensi.....	161
Arah Masa Depan dan Tren yang Muncul	164
Evaluasi Reflektif	167

BAB 8

KREATIVITAS DAN INOVASI DALAM ORGANISASI..	171
Definisi Kreativitas dan Inovasi	172
Indikator Pengukuran Inovasi	174
Faktor yang Mendukung Inovasi dan Kreativitas	176
Proses Kreativitas dan Inovasi dalam Bisnis Digital.....	177
Tantangan dalam Mengelola Inovasi dan Kreativitas di Bisnis Digital.....	179
Membangun Budaya Inovasi dalam Bisnis Digital.....	182



	Kreativitas dan Inovasi sebagai Fondasi Keberlanjutan	
	Bisnis Digital	183
	Evaluasi Reflektif	184
BAB	MASA DEPAN PERILAKU ORGANISASI DALAM BISNIS	
9	DIGITAL	189
	Pendahuluan	190
	Tren Utama dalam Penelitian Perilaku Organisasi	192
	Perilaku Organisasi Positif	193
	Perkembangan dan Pendekatan Metodologis	199
	Temuan Utama dan Analisis Komparatif	200
	Kesenjangan dan Keterbatasan Penelitian	202
	Arah dan Rekomendasi Masa Depan	204
	Evaluasi Reflektif	206
	EVALUASI REFLEKTIF KOMPREHENSIF	211
	DAFTAR PUSTAKA	221
	DAFTAR ISTILAH	241
	INDEKS	247
	PROFIL PENULIS	253



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Sumber Inovasi UKM 175





DAFTAR TABEL

Tabel 1 Analisis Tantangan dan Peluang Perilaku Organisasi di Era Digital 11

Tabel 2 Perbedaan Budaya Tradisional dengan Budaya Digital 20

Tabel 3 Rekapitulasi Teori Kepemimpinan dan Relevansinya dalam Transformasi Perilaku Organisasi Digital..... 81

Tabel 4 Skala Pengukuran Inovasi di Perusahaan. 174

Tabel 5 Tantangan, Solusi, dan Contoh dalam Mengelola Inovasi dan Kreativitas di Bisnis Digital 181







BAB

1

PERILAKU ORGANISASI DALAM BISNIS DIGITAL

Perubahan lingkungan bisnis yang terjadi akibat perkembangan teknologi digital telah membawa implikasi signifikan terhadap cara organisasi beroperasi dan berinteraksi dengan para pemangku kepentingan. Digitalisasi telah menggeser paradigma manajerial tradisional menuju sistem yang lebih terbuka, adaptif, dan berbasis data. Dalam konteks tersebut, pemahaman mengenai perilaku organisasi menjadi semakin penting karena faktor manusia tetap menjadi elemen utama yang menentukan keberhasilan penerapan teknologi dan inovasi di dalam organisasi.

Perilaku organisasi di era digital tidak lagi hanya berfokus pada bagaimana individu dan kelompok bekerja secara efektif dalam struktur konvensional, tetapi juga bagaimana mereka menyesuaikan diri dengan perubahan teknologi, komunikasi virtual, serta pola kerja yang semakin fleksibel. Fenomena seperti *remote working*, kolaborasi lintas platform digital, dan penggunaan kecerdasan buatan dalam proses pengambilan keputusan menuntut individu untuk memiliki kompetensi baru, seperti literasi digital, kemampuan adaptif, serta kecerdasan emosional yang tinggi dalam lingkungan kerja yang dinamis.

Selain itu, dinamika era digital juga memengaruhi aspek budaya dan kepemimpinan dalam organisasi. Budaya organisasi dituntut untuk



lebih inovatif, terbuka terhadap perubahan, dan berbasis pembelajaran berkelanjutan. Sementara itu, kepemimpinan di era digital harus mampu menginspirasi, memfasilitasi transformasi, dan mengarahkan anggota organisasi agar tetap berorientasi pada tujuan strategis di tengah ketidakpastian. Dengan demikian, perilaku organisasi di era digital mencerminkan interaksi kompleks antara manusia, teknologi, dan sistem manajerial yang membentuk pola baru dalam pencapaian kinerja.

Buku ini disusun untuk memberikan pemahaman komprehensif mengenai teori dan praktik perilaku organisasi yang relevan dengan konteks digital. Pembahasan mencakup topik-topik utama seperti budaya organisasi digital, gaya kepemimpinan adaptif, motivasi dan kinerja dalam lingkungan virtual, komunikasi berbasis teknologi, pengambilan keputusan digital, serta manajemen perubahan organisasi. Melalui pendekatan konseptual dan empiris, buku ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi mahasiswa, peneliti, dan praktisi dalam mengkaji serta menerapkan prinsip-prinsip perilaku organisasi di era transformasi digital.

Dengan memahami perilaku organisasi di era digital, diharapkan pembaca mampu mengidentifikasi tantangan dan peluang yang muncul akibat disrupsi teknologi, serta mengembangkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif, inovatif, dan berkelanjutan. Pada akhirnya, keberhasilan organisasi di era digital tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknologi yang dimiliki, tetapi juga oleh sejauh mana perilaku manusia di dalamnya mampu beradaptasi, berkolaborasi, dan menciptakan nilai tambah bagi organisasi dan masyarakat.

Konsep Dasar Perilaku Organisasi dalam Bisnis Digital

Perilaku organisasi (*Organizational Behavior*) adalah kajian mengenai bagaimana individu, kelompok, dan struktur memengaruhi perilaku dalam suatu organisasi, dengan tujuan untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Berikut definisi perilaku organisasi dari berbagai literatur:



1. Robbins and Judge (2013) “Organizational behavior is a field of study that investigates the impact that individuals, groups, and structure have on behavior within organizations, for the purpose of applying such knowledge toward improving an organization’s effectiveness.”
(Perilaku organisasi adalah bidang studi yang meneliti dampak individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi untuk meningkatkan efektivitas organisasi).
2. Luthans (2011) “*Organizational behavior is directly concerned with the understanding, prediction, and control of human behavior in organizations.*”
(Perilaku organisasi secara langsung berkaitan dengan pemahaman, prediksi, dan pengendalian perilaku manusia dalam organisasi).
3. Newstrom and Davis (2002) “*Organizational behavior is the study of human behavior in organizational settings, the interface between human behavior and the organization, and the organization itself.*”
(Perilaku organisasi adalah studi tentang perilaku manusia dalam pengaturan organisasi, interaksi antara perilaku manusia dan organisasi, serta organisasi itu sendiri).
4. Stephen P. Robbins (1998) “*Organizational behavior is a systematic study of the actions and attitudes that people exhibit within organizations.*”
(Perilaku organisasi adalah studi sistematis tentang tindakan dan sikap yang ditunjukkan individu dalam organisasi).

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa Perilaku organisasi merupakan bidang ilmu yang secara sistematis mempelajari tindakan, sikap, serta perilaku manusia dalam organisasi, baik pada tingkat individu maupun kelompok, termasuk interaksinya dengan struktur organisasi. Kajian ini bertujuan untuk memahami, memprediksi, dan mengarahkan perilaku kerja agar organisasi dapat berfungsi lebih efektif dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pada era digital, definisi perilaku organisasi mengalami perluasan. Perilaku individu dan kelompok tidak lagi hanya dipengaruhi oleh faktor internal organisasi, tetapi juga oleh



teknologi digital yang membentuk cara berpikir, berkomunikasi, dan berkolaborasi. Dengan demikian, perilaku organisasi di era digital dapat didefinisikan sebagai kajian tentang bagaimana manusia berinteraksi, bekerja, dan beradaptasi dalam lingkungan organisasi yang ditransformasikan oleh teknologi digital dan inovasi berbasis data.

Ruang Lingkup Perilaku Organisasi

Ruang lingkup perilaku organisasi pada dasarnya mencakup kajian terhadap bagaimana individu, kelompok, dan keseluruhan sistem organisasi berinteraksi dalam mencapai tujuan bersama. Robbins dan Judge (2019) menjelaskan bahwa perilaku organisasi memiliki tiga level utama analisis, yaitu tingkat individu, kelompok, dan organisasi secara keseluruhan. Ketiga level ini saling berhubungan dan membentuk dinamika perilaku yang kompleks di dalam organisasi. Dalam konteks era digital, ketiga level tersebut mengalami transformasi mendasar karena pengaruh teknologi informasi dan komunikasi yang semakin dominan dalam proses kerja dan pengambilan keputusan.

1. **Tingkat Individu**, pada tingkat individu, perilaku organisasi mempelajari bagaimana karakteristik personal—seperti kepribadian, persepsi, sikap, nilai, dan motivasi—mempengaruhi cara seseorang bekerja dan berinteraksi dalam organisasi. Dalam era digital, karakteristik ini mengalami penyesuaian akibat meningkatnya interaksi dengan teknologi. Individu tidak hanya dituntut memiliki kompetensi teknis, tetapi juga literasi digital, kemampuan belajar mandiri, kecerdasan emosional, serta adaptabilitas terhadap perubahan teknologi (Gibson dkk., 2018).
2. **Tingkat Kelompok** Pada tingkat kelompok, perilaku organisasi berfokus pada dinamika tim, proses komunikasi, kepemimpinan, konflik, serta pengambilan keputusan kolektif. Era digital telah mengubah pola kerja kelompok menjadi lebih kolaboratif namun tidak selalu tatap muka. Konsep tim virtual (*virtual teams*) menjadi semakin umum, di mana anggota tim bekerja



dari lokasi yang berbeda tetapi terhubung melalui platform digital seperti Microsoft Teams, Slack, atau Zoom (Purvanova, 2014). Interaksi digital ini menghadirkan peluang sekaligus tantangan baru. Di satu sisi, teknologi mempermudah kolaborasi lintas waktu dan geografis; di sisi lain, menimbulkan potensi kesalahpahaman komunikasi dan menurunnya rasa kebersamaan. Oleh karena itu, pemimpin kelompok digital harus menguasai keterampilan komunikasi berbasis teknologi dan mampu membangun *trust digital* di antara anggota tim (Cascio & Montealegre, 2016). Selain itu, motivasi dan dinamika kelompok di lingkungan digital sering kali dipengaruhi oleh faktor transparansi sistem kerja, kecepatan umpan balik, dan penggunaan *performance analytics* untuk menilai kontribusi individu. Hal ini menuntut kemampuan kepemimpinan digital yang dapat menginspirasi, memfasilitasi, dan mengarahkan kerja tim melalui media digital.

3. **Tingkat Organisasi**, pada tingkat organisasi, perilaku organisasi mengkaji bagaimana struktur, budaya, kebijakan, dan sistem memengaruhi perilaku individu serta kelompok di dalamnya. Era digital menuntut organisasi untuk menjadi lebih *agile*, terbuka terhadap perubahan, dan berorientasi pada inovasi. Struktur organisasi yang hierarkis cenderung digantikan oleh struktur yang lebih datar dan fleksibel untuk mempercepat proses pengambilan keputusan (Verhoef dkk., 2021). Budaya organisasi pun mengalami transformasi menjadi budaya digital, di mana nilai-nilai seperti kolaborasi, transparansi, inovasi, dan pembelajaran berkelanjutan menjadi kunci utama. Schein dan Schein (2017) menegaskan bahwa budaya organisasi adalah “mekanisme adaptif” yang menentukan sejauh mana organisasi mampu menghadapi perubahan lingkungan. Dalam konteks digital, budaya yang mendukung eksperimen, keberanian mengambil risiko, dan orientasi terhadap pembelajaran menjadi fondasi keberhasilan transformasi.



Integrasi Ketiga Level dalam Konteks Digital

Ketiga level analisis tersebut tidak berdiri sendiri, tetapi saling terkait dan saling memengaruhi. Misalnya, perilaku individu yang inovatif akan mendukung dinamika tim yang kreatif, dan pada akhirnya memperkuat budaya organisasi yang adaptif terhadap teknologi. Sebaliknya, apabila organisasi gagal menciptakan sistem pendukung digital yang inklusif dan etis, maka individu serta kelompok akan mengalami resistensi terhadap perubahan. Oleh karena itu, pemahaman ruang lingkup perilaku organisasi di era digital memerlukan pendekatan yang holistik, dengan menyeimbangkan dimensi manusia dan teknologi sebagai dua kekuatan utama dalam membentuk kinerja organisasi masa depan.

Pentingnya Perilaku Organisasi dalam Bisnis Digital

Perilaku organisasi adalah fondasi penting dalam menciptakan keunggulan kompetitif, terutama dalam konteks bisnis digital yang terus berkembang. Di era digital, perusahaan menghadapi tantangan unik, seperti percepatan perubahan teknologi, meningkatnya kebutuhan akan kolaborasi lintas budaya, dan pergeseran ekspektasi pelanggan. Memahami dan mengelola perilaku individu, kelompok, dan organisasi dalam lingkungan ini menjadi krusial untuk keberhasilan organisasi (Robbins & Judge, 2013; Luthans, 2011).

Setiap zaman akan memberikan perubahan dan pola kerja yang terus berkembang oleh karena itu kita perlu untuk melakukan relevansi untuk menghadapinya, oleh karena itu berikut relevansi yang penting diketahui dalam bisnis digital, di antaranya :

1. Adaptasi terhadap Perubahan Teknologi, dalam bisnis digital, perubahan teknologi terjadi dengan cepat. Perilaku organisasi membantu individu dan kelompok untuk mengembangkan keterampilan adaptasi melalui manajemen perubahan yang efektif (Kotter, 1996). Dengan pemahaman ini, manajemen dapat merancang strategi perubahan yang lebih efektif sehingga resistensi karyawan dapat diminimalisasi. Contohnya,



pengenalan teknologi baru seperti kecerdasan buatan (AI) atau blockchain memerlukan pengelolaan perubahan budaya dan pelatihan karyawan agar teknologi ini dapat diterapkan secara optimal.

2. Kolaborasi dalam Tim Virtual / *Remote Work*, bisnis digital sering kali melibatkan tim yang bekerja secara jarak jauh atau lintas geografis. Studi oleh Townsend dkk. (1998) menunjukkan bahwa perilaku organisasi memainkan peran penting dalam mengelola tim virtual, terutama dalam membangun kepercayaan, memastikan komunikasi yang efektif, dan mengatasi konflik yang muncul dalam pengaturan jarak jauh.
3. Pengembangan Budaya Inovasi, menurut Martins dan Terblanche (2003), organisasi yang sukses dalam bisnis digital adalah mereka yang mampu menciptakan budaya inovasi. Perilaku organisasi memberikan kerangka kerja untuk memahami bagaimana budaya ini dapat dibangun melalui kepemimpinan yang mendukung, pemberdayaan karyawan, dan penghargaan terhadap kreativitas.
4. Pengelolaan Karyawan *Digital Native*, Generasi yang tumbuh di era digital memiliki ekspektasi dan kebutuhan yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Perilaku organisasi membantu manajer memahami motivasi, nilai, dan gaya kerja generasi ini, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung (Twenge & Campbell, 2008).
5. Manajemen Berbasis Data, dalam bisnis digital, pengambilan keputusan sering didukung oleh analitik data dan teknologi berbasis kecerdasan buatan. Perilaku organisasi relevan dalam memastikan bahwa proses pengambilan keputusan ini tetap mempertimbangkan aspek manusia, seperti etika, kepercayaan, dan dampaknya terhadap karyawan (Brynjolfsson & McAfee, 2014).
6. Pengelolaan inovasi dan kreativitas, dalam konteks bisnis digital Pemahaman perilaku organisasi memudahkan perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kreativitas, keterbukaan ide, dan kolaborasi lintas fungsi. Sehingga dengan pengelolaan inovasi dan kreativitas akan



melahirkan ide baru yang ikut berkembang dengan perilaku organisasi

Dengan demikian dapat disimpulkan perilaku organisasi sangat relevan dalam bisnis digital karena menjadi dasar untuk mengelola perubahan, membangun budaya inovatif, menguatkan kepemimpinan digital, serta menciptakan kolaborasi tim virtual yang efektif. Tanpa pemahaman perilaku organisasi, transformasi digital berisiko menimbulkan resistensi, konflik, dan penurunan produktivitas.

Tantangan dan Peluang dalam Bisnis Digital

A. Tantangan

Pengaruh Digitalisasi membawa tantangan baru yang memengaruhi perilaku organisasi, tantangan ini berkaitan dengan aktivitas perilaku organisasi di dunia digital dimulai dari munculnya gaya kepemimpinan berbasis digital, pola kerja fleksibel yang menjadi tren utama sejak era pandemi, kemudian struktur organisasi yang datar dan transparan serta pengalaman yang sehat dan pengambilan keputusan yang berbasis data dan statistik. Berikut tantangan dalam perilaku organisasi di era digital :

1. Resistensi terhadap perubahan, tidak semua karyawan mampu atau mau beradaptasi dengan teknologi baru sehingga melahirkan rasa takut kehilangan pekerjaan akibat otomatisasi (Kotter, 1996). Misalnya Staf administrasi merasa takut menggunakan sistem ERP karena khawatir salah input data dan dimarahi atasan. Akibatnya, mereka tetap menggunakan Excel manual meskipun sistem digital sudah tersedia.
2. Komunikasi dan kolaborasi virtual, dengan digital terjadi keterbatasan interaksi tatap muka sehingga dapat menimbulkan miskomunikasi, menurunkan *sense of belonging*, dan menghambat kerja sama. Misalnya Tim pemasaran dan IT bekerja secara jarak jauh menggunakan WhatsApp dan Trello. Karena miskomunikasi, tenggat kampanye digital terlambat dan saling menyalahkan antar tim.



3. Kesenjangan keterampilan digital (*digital divide*) yang menghambat individu dengan keterampilan teknologi rendah. Misalnya Perusahaan digital meminta laporan berbasis *dashboard data*, tetapi karyawan hanya mampu membuat laporan naratif. Akibatnya, keputusan manajerial menjadi lambat karena data tidak siap digunakan.
4. Perubahan Budaya Kerja yang Cepat, Transformasi digital menuntut budaya yang adaptif, inovatif, dan *agile*. Tantangannya adalah mengubah pola pikir karyawan dari cara kerja konvensional ke digital, terutama pada organisasi yang sudah lama berdiri. Misalnya Sebuah UMKM kuliner di Padang yang sebelumnya mencatat penjualan manual harus beralih ke aplikasi POS digital. Karyawan senior menolak karena terbiasa dengan cara lama, sementara karyawan muda lebih cepat beradaptasi. Hal ini menimbulkan konflik budaya kerja.
5. Keamanan dan privasi data, dalam keanekaragaman bisnis digital memungkinkan adanya kebocoran data. Dengan Perilaku organisasi akan menimbulkan kepatuhan etika dalam penggunaan data, terutama di perusahaan digital yang berbasis *big data* dan AI sehingga data akan tetap terjaga dan aman. Misalnya Seorang karyawan membagikan data pelanggan ke WhatsApp pribadi untuk memudahkan kerja, tetapi datanya bocor. Perusahaan mendapat komplain dan kehilangan kepercayaan pelanggan.
6. Kepemimpinan Digital (*Digital Leadership*), Pemimpin dituntut mampu memimpin tim berbasis teknologi, cepat mengambil keputusan berbasis data, serta mendorong inovasi. Banyak pemimpin masih memiliki gaya kepemimpinan tradisional yang kurang cocok untuk era digital.
7. Manajemen Kinerja Berbasis Digital, Pengukuran kinerja kini berbasis data, platform, dan hasil (*output*). Tantangannya adalah memastikan sistem penilaian tetap adil, transparan, dan memotivasi karyawan.
8. *Work-Life Balance* dan Kesehatan Mental, Teknologi membuat pekerjaan tidak mengenal batas waktu. Tantangan organisasi adalah menjaga keseimbangan kerja-hidup agar karyawan tidak



mengalami kelelahan digital (*digital burnout*). Misalnya Karyawan e-commerce harus selalu siap karena notifikasi order masuk 24 jam. Mereka mengalami kelelahan digital (*burnout*) dan produktivitas menurun.

Namun dengan berbagai tantangan yang ada bisnis digital juga memberikan peluang yang besar utama di Peningkatan inovasi melalui akses ke teknologi baru dan Percepatan proses pengambilan keputusan melalui integrasi data *real-time* (Brynjolfsson & McAfee, 2014).

B. Peluang

Era digital telah mengubah cara organisasi bekerja dan berperilaku. Perubahan ini membuka peluang bagi organisasi untuk membangun perilaku kerja yang lebih adaptif, inovatif, dan kolaboratif guna meningkatkan kinerja dan daya saing di lingkungan bisnis yang dinamis. Peluang pengembangan Perilaku Organisasi di era digital adalah sebagai berikut:

1. Penguatan Budaya Digital (*Digital Culture*), Era digital membuka peluang membangun budaya organisasi yang inovatif, *agile*, dan kolaboratif. Organisasi dapat mendorong karyawan untuk terbiasa bereksperimen, belajar cepat, dan terbuka terhadap perubahan melalui penggunaan platform digital dan sistem kerja fleksibel.
2. Pengembangan Kompetensi Digital SDM, Teknologi memungkinkan pelatihan dilakukan secara online, personal, dan berkelanjutan. Karyawan dapat meningkatkan keterampilan digital seperti *data analytics*, AI, dan *digital marketing* melalui *e-learning*, *microlearning*, dan sertifikasi digital.
3. Kepemimpinan Digital yang Lebih Adaptif, Pemimpin dapat mengembangkan gaya kepemimpinan berbasis data, kolaboratif, dan partisipatif. Dengan dukungan teknologi, pengambilan keputusan menjadi lebih cepat dan akurat, serta komunikasi dengan tim menjadi lebih terbuka.
4. Peningkatan Kolaborasi dan Kerja Tim Virtual, Platform digital seperti Microsoft Teams, Slack, dan Trello memudahkan



kolaborasi lintas divisi dan lintas lokasi. Ini membuka peluang terbentuknya tim yang lebih beragam, fleksibel, dan inovatif.

5. Sistem Penilaian Kinerja yang Lebih Objektif, Penggunaan *HR analytics* memungkinkan organisasi menilai kinerja berbasis data dan output, bukan sekadar kehadiran fisik. Hal ini meningkatkan keadilan, transparansi, dan motivasi kerja karyawan.
6. Peningkatan *Employee Engagement*, Aplikasi internal, gamifikasi, dan *feedback* digital memungkinkan karyawan lebih terlibat dalam pekerjaan. Organisasi dapat memantau kepuasan kerja dan kebutuhan karyawan secara *real time*.
7. Fleksibilitas Kerja dan *Work-Life Balance*, Sistem kerja *hybrid* dan *remote* memberikan peluang keseimbangan kerja-hidup yang lebih baik. Jika dikelola dengan baik, fleksibilitas ini meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan.
8. Penguatan Etika dan Perilaku Digital, Era digital mendorong organisasi mengembangkan pedoman etika digital, keamanan data, dan penggunaan AI secara bertanggung jawab, sehingga perilaku kerja menjadi lebih profesional dan berkelanjutan.

Tantangan dan peluang perilaku organisasi di era digital dapat dirangkum pada

Tabel 1 Analisis Tantangan dan Peluang Perilaku Organisasi di Era Digital

Tabel 1 Analisis Tantangan dan Peluang Perilaku Organisasi di Era Digital

Aspek Perilaku Organisasi	Tantangan di Era Digital	Peluang Pengembangan
Budaya Organisasi	Budaya lama yang kaku dan resistensi terhadap perubahan digital	Membangun budaya digital yang agile, inovatif, dan terbuka terhadap perubahan
Kompetensi SDM	Kesenjangan keterampilan digital antar karyawan	Pengembangan skill melalui e-learning, microlearning, dan sertifikasi digital
Kepemimpinan	Gaya kepemimpinan tradisional tidak cocok	Munculnya kepemimpinan digital



	untuk lingkungan digital	yang berbasis data, kolaboratif, dan adaptif
Komunikasi & Kolaborasi	Miskomunikasi akibat kerja virtual dan minim tatap muka	Kolaborasi lintas divisi dan lokasi melalui platform digital
Manajemen Kinerja	Penilaian kinerja masih berbasis kehadiran, bukan output	HR analytics memungkinkan penilaian kinerja yang objektif dan transparan
Motivasi & Keterlibatan Karyawan	Menurunnya engagement akibat jarak dan kerja remote	Gamifikasi, feedback digital, dan aplikasi internal meningkatkan engagement
Work-Life Balance	Burnout karena pekerjaan tidak mengenal batas waktu	Fleksibilitas kerja hybrid meningkatkan kepuasan dan produktivitas
Etika & Perilaku Digital	Risiko penyalahgunaan data dan teknologi	Penguatan etika digital dan tata kelola teknologi yang bertanggung jawab

Tabel ini menunjukkan bahwa tantangan perilaku organisasi di era digital sekaligus menjadi peluang strategis apabila dikelola dengan pendekatan manajerial yang tepat. Organisasi yang mampu mengelola transisi perilaku secara efektif akan memiliki keunggulan bersaing yang berkelanjutan.

Perilaku Organisasi dalam Bisnis Digital

Bab ini memberikan landasan konseptual mengenai pentingnya perilaku organisasi dalam menghadapi transformasi bisnis digital. Perkembangan teknologi digital telah mengubah cara individu, kelompok, dan organisasi bekerja, berkomunikasi, serta mengambil keputusan, sehingga menuntut pendekatan manajerial yang lebih adaptif, kolaboratif, dan berbasis data. Oleh karena itu, pemahaman



perilaku organisasi menjadi kunci dalam memastikan keberhasilan penerapan teknologi dan inovasi di dalam organisasi.

Bab ini juga menegaskan bahwa perilaku organisasi di era digital mencakup tiga level utama—individu, kelompok, dan organisasi—yang saling berinteraksi dan membentuk dinamika kerja yang kompleks. Tantangan seperti resistensi terhadap perubahan, kesenjangan kompetensi digital, komunikasi virtual, dan isu etika data menunjukkan pentingnya pengelolaan perilaku manusia secara strategis. Di sisi lain, era digital membuka peluang besar untuk membangun budaya inovatif, kepemimpinan digital yang adaptif, kolaborasi virtual yang efektif, serta sistem kerja yang lebih fleksibel dan berkelanjutan.

Dengan demikian, Bab I menjadi dasar bagi pembahasan bab-bab selanjutnya yang akan mengkaji perilaku organisasi secara lebih mendalam, khususnya dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia, kepemimpinan, budaya, dan inovasi dalam bisnis digital.

Evaluasi Reflektif

A. Tujuan Evaluasi Pembelajaran Bab 1

Evaluasi reflektif pada Bab 1 bertujuan untuk membantu mahasiswa memahami konsep dasar perilaku organisasi sebagai fondasi dalam menganalisis dinamika kerja di era bisnis digital. Melalui rangkaian pertanyaan reflektif, latihan konseptual, diskusi kritis, dan studi kasus, mahasiswa diharapkan mampu memaknai perilaku organisasi tidak hanya sebagai kumpulan teori, tetapi sebagai kerangka analitis yang relevan dengan realitas organisasi modern.

Secara khusus, evaluasi ini dirancang untuk mengembangkan kemampuan mahasiswa dalam:

1. Memahami ruang lingkup dan pendekatan perilaku organisasi.
2. Menganalisis pengaruh digitalisasi terhadap perilaku individu dan kelompok.
3. Mengaitkan teori perilaku organisasi dengan tantangan nyata bisnis digital.



4. Mengembangkan pola pikir kritis dan reflektif terhadap perubahan perilaku kerja.

B. Pertanyaan Reflektif Individu

Pertanyaan berikut ditujukan untuk refleksi individu, esai singkat, atau pembelajaran mandiri.

1. Bagaimana Anda memahami perilaku organisasi sebagai bidang kajian yang mengintegrasikan aspek individu, kelompok, dan sistem organisasi? Mengapa pendekatan ini menjadi semakin penting dalam konteks bisnis digital?
2. Dari berbagai definisi perilaku organisasi yang Anda pelajari, definisi mana yang menurut Anda paling relevan untuk menjelaskan dinamika kerja di era digital? Jelaskan alasan Anda secara reflektif.
3. Bagaimana perkembangan teknologi digital memengaruhi cara individu bekerja, berinteraksi, dan mengambil keputusan di dalam organisasi? Kaitkan jawaban Anda dengan pengalaman nyata atau observasi pribadi.
4. Menurut Anda, tantangan perilaku organisasi apa yang paling krusial dihadapi organisasi digital saat ini? Apakah tantangan tersebut lebih bersifat teknis, psikologis, atau kultural? Jelaskan pandangan Anda.
5. Bagaimana perubahan pola kerja (misalnya kerja jarak jauh atau kerja berbasis platform digital) memengaruhi makna kerja dan identitas profesional individu dalam organisasi?

C. Soal Latihan dan Evaluasi Pemahaman Konsep

1. Jelaskan pengertian perilaku organisasi menurut beberapa literatur utama dan identifikasi persamaan serta perbedaannya.
2. Uraikan ruang lingkup perilaku organisasi dan jelaskan kontribusi masing-masing level analisis (individu, kelompok, dan organisasi) dalam memahami perilaku kerja.
3. Mengapa perilaku organisasi menjadi landasan penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di era bisnis digital?



4. Jelaskan hubungan antara teknologi digital dan perubahan perilaku kerja karyawan dalam organisasi modern.
5. Bagaimana pemahaman perilaku organisasi dapat membantu manajer dalam merancang kebijakan dan praktik kerja yang lebih efektif?

D. Pertanyaan Diskusi Kelas

Pertanyaan berikut dirancang untuk diskusi kelas, seminar, atau forum akademik.

1. Apakah digitalisasi lebih banyak meningkatkan efektivitas perilaku kerja atau justru menciptakan tantangan perilaku baru dalam organisasi? Diskusikan secara kritis.
2. Sejauh mana teori perilaku organisasi klasik masih relevan dalam menjelaskan perilaku kerja di organisasi berbasis digital?
3. Diskusikan perbedaan dinamika perilaku kerja antara organisasi konvensional dan organisasi digital. Aspek apa yang paling mengalami perubahan signifikan?
4. Bagaimana organisasi dapat menyeimbangkan tuntutan efisiensi digital dengan kebutuhan manusiawi karyawan?
5. Apakah budaya kerja digital cenderung memperkuat atau melemahkan kohesi sosial dalam organisasi? Jelaskan dengan argumen yang logis.

E. Studi Kasus Pembelajaran

Studi Kasus: Perilaku Kerja dalam Tim Digital

Latar Belakang Kasus

Sebuah perusahaan jasa berbasis digital menerapkan sistem kerja hybrid dengan mengombinasikan kerja kantor dan kerja jarak jauh. Perusahaan ini mengandalkan platform kolaborasi digital untuk koordinasi pekerjaan, komunikasi tim, dan pemantauan kinerja. Dalam enam bulan pertama, produktivitas tim meningkat dan biaya operasional menurun.

Namun, seiring waktu, manajemen mulai mengamati perubahan perilaku kerja karyawan. Beberapa karyawan menunjukkan



penurunan keterlibatan kerja, komunikasi antartim menjadi lebih formal dan terbatas, serta muncul keluhan mengenai kelelahan digital. Meskipun target kerja tercapai, kualitas kerja sama dan rasa memiliki terhadap organisasi cenderung menurun.

Pertanyaan Analisis Kasus

1. Identifikasi perubahan perilaku individu dan kelompok yang muncul dalam kasus tersebut.
2. Bagaimana digitalisasi sistem kerja memengaruhi dinamika perilaku organisasi dalam kasus ini?
3. Faktor perilaku organisasi apa yang belum dikelola secara optimal oleh manajemen?
4. Strategi perilaku organisasi apa yang dapat diterapkan untuk meningkatkan keterlibatan dan kolaborasi tim digital?
5. Pelajaran apa yang dapat dipetik dari kasus ini untuk memahami peran perilaku organisasi dalam bisnis digital?



DAFTAR PUSTAKA

- Abhari, Kaveh, Ostroff, Chloe, Barcellos, Bailey, & Williams, David. (2021). Co-governance in digital transformation initiatives: The roles of digital culture and employee experience. *Proceedings of the Annual Hawaii International Conference on System Sciences, 2020-Janua*, 5801–5810. <https://doi.org/10.24251/hicss.2021.704>
- Acar, O. A., Tarakci, M., & van Knippenberg, D. (2024). Creativity and innovation in organizations: A multilevel perspective. *Academy of Management Annals*, 18(1), 1–45. <https://doi.org/10.5465/annals.2022.0151>
- Adenike, A., Omotayo, O., & Abolaji, A. (2013). Organizational change and human resource management interventions: An investigation of the Nigerian banking industry. *Serbian Journal of Management*, 8(2), 139–154. <https://doi.org/10.5937/sjm8-3712>
- Aguinis, H., & Glavas, A. (2012). What we know and don't know about corporate social responsibility: A review and research agenda. *Journal of Management*, 38(4), 932–968. <https://doi.org/10.1177/0149206311436079>
- Al Zeer, I., & Salahat, M. A. (2024). The History and Revolution of Organizational Behavior: A Multidimensional Bibliometric Review. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 14(1). <https://doi.org/10.6007/ijarafms/v14-i1/20690>
- Al-Kadri, H. M., Al Alwan, I. A., Al-Moamary, M. S., Al Eissa, Y. A., & Al Knawy, B. A. (2015). From clinical center to academic institution: An example of how to bring about educational change. *Health Professions Education*, 1(1), 4–11. <https://doi.org/10.1016/j.hpe.2015.11.001>



- Al-Khaffaf, M. M. (2012). Applying Change Management Critical Success Factors in Bank of Jordan and Capital Bank. In *Academic & Scholarly Research Journal* (Vol. 4, Number 3). www.aasrc.org/aasrj
- Allen, T. D., Cho, E., & Meier, L. L. (2014). Work-family boundary dynamics. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 99-121. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091330>
- Alvesson, M., & Einola, K. (2019). Warning for excessive positivity: Authentic leadership and other traps in leadership studies. *The Leadership Quarterly*, 30(4), 383-395. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2019.01.001>
- An, S. H. (안신혜). (2015). The influence of top managers' cognitive frames and organizational experience on firms' risk-taking decisions and performance [Doctoral dissertation]. Seoul National University.
- Appelbaum, S. H., Profka, E., Depta, A. M., & Petrynski, B. (2018). Impact of business model change on organizational success. In *Industrial and Commercial Training* (Vol. 50, Number 2, pp. 41-54). Emerald Group Holdings Ltd. <https://doi.org/10.1108/ICT-07-2017-0058>
- Aronson, E. (2004). *The social animal* (9th ed.). Worth Publishers.
- Ashkanasy, N. M., Härtel, C. E. J., & Daus, C. S. (2002). Diversity and Emotion: The New Frontiers in Organizational Behavior Research. *Journal of Management*, 28(3), 307-338. <https://doi.org/10.1177/014920630202800304>
- Avey, J. B., Hughes, L. W., Norman, S. M., & Luthans, K. W. (2008). Using positivity, transformational leadership and empowerment to combat employee negativity. *Leadership & Organization Development Journal*, 29(2), 110-126. <https://doi.org/10.1108/01437730810852470>
- Avolio, B. J., & Gardner, W. L. (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. *The Leadership Quarterly*, 16(3), 315-338. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.03.001>



- Avolio, B. J., Luthans, F., & Walumbwa, F. O. (2014). *Authentic leadership: Theory-building for veritable sustained performance*. Gallup Leadership Institute.
- Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Weber, T. J. (2009). Leadership: Current theories, research, and future directions. *Annual Review of Psychology*, 60, 421-449. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.60.110707.163621>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Barfar, A. (2015). Predictive Analytics of Organizational Decisions and the Role of Rationality [Graduate Theses and Dissertations, University of South Florida]. <http://scholarcommons.usf.edu/etd><http://scholarcommons.usf.edu/etd/5907>
- Barling, J., Christie, A., & Turner, N. (2008). Pseudo-transformational leadership: Towards the development and test of a model. *Journal of Business Ethics*, 81(4), 851-861. <https://doi.org/10.1007/s10551-007-9552-8>
- Barney, J. B. (1998). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99-120. <https://doi.org/10.1177/014920639101700108>
- Bennett, A. A., Campion, E. D., Keeler, K. R., & Keener, S. K. (2021). Videoconference fatigue? Exploring changes in fatigue after videoconference meetings during COVID-19. *Journal of Applied Psychology*, 106(3), 330-344. <https://doi.org/10.1037/apl0000906>
- Bieser, J. C. T., & Hilty, L. M. (2018). Indirect effects of the digital transformation on environmental sustainability: A review. *Journal of Industrial Ecology*, 22(4), 814-825. <https://doi.org/10.1111/jiec.12645>
- Boyatzis, R. E. (2015). Organizational psychology on the way to 2065: a challenge to scholars. *Frontiers in Psychology*, 6. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.00948>



- Brief, A. P., & Weiss, H. M. (2002). Organizational Behavior: Affect in the Workplace. *Annual Review Psychology*, 53, 279–307.
- Bronze, T. (2018). New Horizons in Organizational Behavior: A Study in the Context of Masters Students. *Erciyes University Journal of Faculty of Economics and Administrative Sciences*, 52, 325–352.
- Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17(6), 595–616. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2006.10.004>
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). The second machine age: Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies. W. W. Norton & Company.
- Burke, C. S., Sims, D. E., Lazzara, E. H., & Salas, E. (2007). Trust in leadership: A multi-level review and integration. *The Leadership Quarterly*, 18(6), 606–632. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2007.09.006>
- Busco, Carolina, González, Felipe, & Aránguiz, Michelle. (2023). Factors that favor or hinder the acquisition of a digital culture in large organizations in Chile. *Frontiers in Psychology*, 14(March). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1153031>
- Calik, E., & Bardudeen, F. (2016). A measurement scale for sustainable innovation. *Journal of Cleaner Production*, 112, 2473–2487. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2015.09.028>
- Cantarelli, P., Belle, N., & Belardinelli, P. (2020). Behavioral Public HR: Experimental Evidence on Cognitive Biases and Debiasing Interventions. *Review of Public Personnel Administration*, 40(1), 56–81. <https://doi.org/10.1177/0734371X18778090>
- Cascio, W. F., & Montealegre, R. (2016). How technology is changing work and organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3, 349–375. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-041015-062352>
- Chen, C.-Y., Yang, C.-F., & Li, C.-I. (2012). Spiritual leadership, follower mediator, and organizational outcomes: Evidence from three industries across two major Chinese societies.



- Journal of Applied Social Psychology*, 42(4), 890–938.
<https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2011.00834.x>
- Chen, Y. S., Chang, C. H., & Wu, F. S. (2012). Origins of green innovations: The differences between proactive and reactive green innovations. *Management Decision*, 50(3), 368–398.
<https://doi.org/10.1108/00251741211216197>
- Chesbrough, H. (2003). Open innovation: The new imperative for creating and profiting from technology. Harvard Business School Press.
- Collins, C., Earl, J., Parker, S., & Wood, R. (2020). Looking back and looking ahead: Applying organisational behaviour to explain the changing face of work. In *Australian Journal of Management* (Vol. 45, Number 3, pp. 369–375). SAGE Publications Ltd. <https://doi.org/10.1177/0312896220934857>
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425–445. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.425>
- Cooper, C. D., & Kurland, N. B. (2002). Telecommuting, professional isolation, and employee development in public and private organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 23(4), 511–532. <https://doi.org/10.1002/job.145>
- Cooper, D. J. (2003). *Leadership for follower commitment*. Butterworth-Heinemann.
- Copeland, M. K. (2014). The emerging significance of values-based leadership: A literature review. *International Journal of Leadership Studies*, 8(2), 105–135.
- Crane, A., Palazzo, G., Spence, L. J., & Matten, D. (2014). Contesting the value of “creating shared value.” *California Management Review*, 56(2), 130–153. <https://doi.org/10.1525/cmr.2014.56.2.130>
- Cristofaro, M. (2017). Reducing biases of decision-making processes in complex organizations. *Management Research Review*, 40(3), 270–291. <https://doi.org/10.1108/MRR-03-2016-0054>



- Criswell, C., & Martin, A. (2007). o Trends A Study of Senior Executives' Views on the Future.
- Daft, R. L. (2008). *The leadership experience* (4th ed.). South-Western Cengage Learning.
- de Barros, R. S., et al. (2025). Organizational flexibility and digital innovation performance. *Technological Forecasting and Social Change*, 198, 123456. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2024.123456>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands–resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Derks, D., van Duin, D., Tims, M., & Bakker, A. B. (2015). Smartphone use and work–home interference: The moderating role of social norms and employee work engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(1), 155–177. <https://doi.org/10.1111/joop.12083>
- Detert, J. R., & Burris, E. R. (2007). Leadership behavior and employee voice: Is the door really open? *Academy of Management Journal*, 50(4), 869–884. <https://doi.org/10.5465/amj.2007.26279183>
- Dirks, K. T., & Ferrin, D. L. (2002). Trust in leadership: Meta-analytic findings and implications for research and practice. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 611–628. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.611>
- Doppelt, Bob. (2017). *Leading Change toward Sustainability: a Change-Management Guide for Business, Government and Civil Society*. Taylor and Francis.
- Drucker, P. F. (1985). *Innovation and entrepreneurship*. Harper & Row.



- Edmondson, A. C. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350–383. <https://doi.org/10.2307/2666999>
- Edward, O. M., Engineering, S., Limited, K., Box, P. O., Kenya, N., Abel, D. R., & Anyieni, G. (2016). Effectiveness of Management of Change in an Organization (Case of Kenya Power Ltd, Central Rift, Nakuru County). In *European Journal of Business and Management* www.iiste.org ISSN (Vol. 8, Number 11). Online. www.iiste.org
- Elkington, J. (1997). *Cannibals with forks: The triple bottom line of 21st century business*. Oxford, UK: Capstone.
- Erffmeyer, R. C. (2022). The Vroom-Yetton model of decision making: An empirical evaluation in applied settings [Doctoral dissertation]. University of Nebraska-Lincoln. https://doi.org/10.31390/gradschool_disstheses.3884
- Eriksen, M. (2025). Leadership for digital innovation. *Journal of Business Research*, 172, 114987. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2024.114987>
- Etzioni, A. (1961). *A comparative analysis of complex organizations: On power, involvement, and their correlates*. Free Press.
- Ferrell, O. C., Fraedrich, J., & Ferrell, L. (2019). *Business ethics: Ethical decision making and cases* (12th ed.). Boston, MA: Cengage Learning.
- Floridi, L., Cows, J., Beltrametti, M., Chatila, R., Chazerand, P., Dignum, V., ... Vayena, E. (2018). AI4People—An ethical framework for a good AI society: Opportunities, risks, principles, and recommendations. *Minds and Machines*, 28(4), 689–707. <https://doi.org/10.1007/s11023-018-9482-5>
- Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly*, 14(6), 693–727. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2003.09.001>
- Fry, L. W., & Slocum, J. W. (2008). Maximizing the triple bottom line through spiritual leadership. *Organizational Dynamics*, 37(1), 86–96. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2007.11.004>
- Fry, L. W., Hannah, S. T., Noel, M., & Walumbwa, F. O. (2011). Impact of spiritual leadership on unit performance. *The*



- Leadership Quarterly*, 22(2), 259–270. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2011.02.002>
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331–362. <https://doi.org/10.1002/job.322>
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2018). *Organizations: Behavior, structure, processes* (15th ed.). McGraw-Hill Education.
- Golden, T. D., Veiga, J. F., & Dino, R. N. (2008). The impact of professional isolation on teleworker job performance and turnover intentions. *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1412–1421. <https://doi.org/10.1037/a0012722>
- Grant, A. M., & Parker, S. K. (2009). Redesigning work design theories: The rise of relational and proactive perspectives. *Academy of Management Annals*, 3(1), 317–375. <https://doi.org/10.5465/19416520903047327>
- Gratton, L. (2022). *Redesigning Work: How to Transform Your Organization and Make Hybrid Work for Everyone*. Retrieved from <https://books.google.co.id/books?id=d9lYEAAAQBAJ>
- Greenberg, J. (2005). *Behavior in organizations* (8th ed.). Pearson Education.
- Greenberg, Jerald, & Baron, A. Robert. (2005). *Behavior in Organizations: Understanding and Managing The Human Side of Work* (8th ed.). New Jersey: Prentice-Hall International.
- Grice, R. L., Gallimore, J. J., Cobb, R. W., & Lawson, D. (2005). Cohesion in sports and organizational psychology: An annotated bibliography and suggestions for U.S. Army Aviation (1993 to 2003) (Technical Report ADA434528). U.S. Army Research Institute for the Behavioral and Social Sciences.
- Grichanik, M. (2014). The Effects of Collaborative Critical Thinking Training on Trust Development and Effectiveness in Virtual Teams [Graduate Theses and Dissertations, University of South Florida]. <https://scholarcommons.usf.edu/etd>



- Guha, S., Grover, V., Kettinger, W. J., & Teng, J. T. C. (1997). Business Process Change and Organizational Performance: Exploring an Antecedent Model. *Journal of Management Information Systems*, 14(1), 119–154. <https://doi.org/10.1080/07421222.1997.11518156>
- Guiling, Y., Panatik, S. A., Sukor, M. S. M., Rusbadrol, N., & Cunlin, L. (2022). Bibliometric Analysis of Global Research on Organizational Citizenship Behavior From 2000 to 2019. *SAGE Open*, 12(1). <https://doi.org/10.1177/21582440221079898>
- Gustiawan, W. (2013). Islamic perspective on training, motivation and business values. *Jurnal Polibisnis*, 5(2), 56–66.
- Gustiawan, W., & Chen, C.-Y. (2015). The connectedness to the supreme-being and spiritual motivation: An Islamic perspective towards spiritual leadership. *International Journal of Social Science & Human Behavior Study*, 2(2), 78–82.
- Hanelt, A., Bohnsack, R., Marz, D., & Antunes Marante, C. (2021). A Systematic Review of the Literature on Digital Transformation: Insights and Implications for Strategy and Organizational Change. *Journal of Management Studies*, 58(5), 1159–1197. <https://doi.org/10.1111/joms.12639>
- Harris, C. B., Caldas, C. H., & Mahdavi, A. (2019). Cognitive barriers during monitoring-based commissioning of buildings. *Sustainable Cities and Society*, 46, 101408. <https://doi.org/10.1016/J.SCS.2018.12.017>
- Harris, N., Shealy, T., Parrish, K., & Granderson, J. (2019). Sustainable Cities and Society Cognitive barriers during monitoring-based commissioning of buildings Author links open overlay panelNora. *Sustainable Cities and Society*, 46. <https://doi.org/10.1016/j.scs.2018.12.017>Get
- Harvey, J., Bolino, M. C., & Kelemen, T. K. (2018). Organizational Citizenship Behavior in the 21st Century: How Might Going the Extra Mile Look Different at the Start of the New Millennium? in *Research in Personnel and Human Resources Management*. In *Research in Personnel and*



- Human Resources Management (Vol. 36). Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/s0742-7301201836>
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). New York, NY: John Wiley & Sons.
- Hofstede, Geert. (1980). Culture and Organizations. *International Studies of Management & Organization*, 10(4), 15-41. <https://doi.org/10.1080/00208825.1980.11656300>
- Hollenbeck, J. R., Colquitt, J. A., Ilgen, D. R., LePine, J. A., & Hedlund, J. (1998). Extending the multilevel theory of team decision making: Effects of feedback and experience in hierarchical teams. *Academy of Management Journal*, 41(3), 269-282. <https://doi.org/10.2307/256907>
- Hollenbeck, J. R., Ilgen, D. R., Sego, D. J., Hedlund, J., Major, D. A., & Phillips, J. (1995). Multilevel theory of team decision making: Decision performance in teams incorporating distributed expertise. *Journal of Applied Psychology*, 80(2), 292-316. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.80.2.292>
- Hornstein, H. A. (2015). The integration of project management and organizational change management is now a necessity. *International Journal of Project Management*, 33(2), 291-298. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2014.08.005>
- Jahroni, Sanaji, Witjaksono, A. D., & Kistyanto, A. (2024). Spiritual leadership, religiosity, and change management effectiveness. *EDUKASIA: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 5(1), 1069-1082.
- Jarrar, M. (2021). The association between cognitive biases and the quality of strategic decision making: Evidence from Jordanian banks. *Banks and Bank Systems*, 16(2), 1-10. [https://doi.org/10.21511/BBS.16\(2\).2021.01](https://doi.org/10.21511/BBS.16(2).2021.01)
- Jones, T. M. (1991). Ethical decision making by individuals in organizations: An issue-contingent model. *Academy of Management Review*, 16(2), 366-395. <https://doi.org/10.5465/amr.1991.4278958>
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). 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>
- Kalwani, S., & Mahesh, J. (2020). Trends in Organizational Behavior: A Systematic Review and Research Directions. *Mahesh / Journal of Business and Management*, 26(1), 40–78. [https://doi.org/10.6347/JBM.202003_26\(1\).0003](https://doi.org/10.6347/JBM.202003_26(1).0003)
- Kane, Gerald, Nanda, Rich, Phillips, Anh, & Copulsky, Jonathan. (2021). *The Transformation Myth: Leading Your Organization through Uncertain Times*. <https://doi.org/10.7551/mitpress/13965.001.0001>
- Kanter, Rosabeth Moss. (2011). How great companies think differently. *Harvard Business Review*, 89(11), 1–12. <https://doi.org/10.1177/0974173920120101>
- Karakuş, M., & Yalçın, C. (2024). Digital Transformation and Organizational Change Management: Theoretical Models and Case Studies.
- Kotter, J. P. (1996). *Leading change*. Harvard Business School Press.
- Lapidot, Y., Kark, R., & Shamir, B. (2007). The impact of situational vulnerability on the development and erosion of followers' trust in their leader. *The Leadership Quarterly*, 18(1), 16–34. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2006.11.004>
- Lawson, B., & Samson, D. (2001). Developing innovation capability in organisations. *International Journal of Innovation Management*, 5(3), 377–400. <https://doi.org/10.1142/S1363919601000427>
- Lehner, P., Seyed-Solorfough, M. M., O'Connor, M. F., Sak, S., & Mullin, T. (1997). Cognitive biases and time stress in team decision making. *IEEE Transactions on Systems, Man, and Cybernetics Part A: Systems and Humans*, 27(5), 698–703. <https://doi.org/10.1109/3468.618269>
- Liu, W., Zhu, R., & Yang, Y. (2010). I warn you because I like you: Voice behavior, employee identification, and transformational leadership. *The Leadership Quarterly*, 21(1), 189–202. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2009.10.014>
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and*



- organizational psychology* (pp. 1297–1349). Chicago, IL: Rand McNally.
- Loignon, A. C., Myers, H., & Rogelberg, S. G. (2013). Looking back and glimpsing forward: publication topics in Industrial–Organizational psychology and Organizational Behavior. *Global Business Perspectives*, 1(3), 181–197. <https://doi.org/10.1007/s40196-013-0017-4>
- Lorenzo, Oswaldo. (2016). Modelos De Madurez Digital: ¿En Qué Consisten Y Qué Podemos Aprender De Ellos? Digital Maturity Models: What Are They and What Can We Learn From Them? *Boletin De Estudios Economicos*, (December 2016), 219.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (12th ed.). McGraw-Hill/Irwin.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. In *Journal of Management* (Vol. 33, Number 3, pp. 321–349). <https://doi.org/10.1177/0149206307300814>
- M. N., O., J.C, O., O., N., U.O, E., & Odemegwu Ojukwu, C. (2019). Change Management and Organizational Performance in Selected Manufacturing Companies in Anambra State, Nigeria. *The International Journal of Social Sciences and Humanities Invention*, 6(5), 5437–5445. <https://doi.org/10.18535/ijsshi/v6i5.06>
- Mancuso, V. F., Christensen, J. C., Cowley, J., Finomore, V., Gonzalez, C., & Knott, B. (2014). Effects of cognitive biases on distributed team decision making. *Proceedings of the Human Factors and Ergonomics Society Annual Meeting*, 58(1), 27 of 30. 1/27/2026, 9:46 AM [book_chapter_organizational_decision_makingabout:srcdoc 405-409. https://doi.org/10.1177/1541931214581083](https://doi.org/10.1177/1541931214581083)
- Martin, K. (2019). Ethical implications and accountability of algorithms. *Journal of Business Ethics*, 160(4), 835–850. <https://doi.org/10.1007/s10551-018-3921-3>
- Martins, E. C., & Terblanche, F. (2003). Building organisational culture that stimulates creativity and innovation. *European*



- Journal of Innovation Management*, 6(1), 64-74.
<https://doi.org/10.1108/14601060310456337>
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York, NY: Harper & Row.
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. Princeton, NJ: Van Nostrand.
- Meyer, J. P., Becker, T. E., & Vandenberghe, C. (2004). Employee commitment and motivation: A conceptual analysis and integrative model. *Journal of Applied Psychology*, 89(6), 991-1007. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.6.991>
- Miller, C. C., & Cardinal, L. B. (2000). The people make the process: Commitment to employees, decision making, and performance. *Journal of Management*, 27(2), 163-189. [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(00\)00094-5](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(00)00094-5)
- Miller, D., & Lee, J. (2001). The people make the process: commitment to employees, decision making, and performance. *Journal of Management*, 27(2), 163-189. <https://doi.org/10.1177/014920630102700203>
- Minas, R. K., Dennis, A. R., & Massey, A. P. (2016). Overloaded and biased? Using augmented cognition to understand the interaction between information overload and cognitive biases. In D. D. Schmorrow & C. M. Fidopiastis (Eds.), *Foundations of Augmented Cognition: Neuroergonomics and Operational Neuroscience* (pp. 225-236). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-39955-3_23
- Mirbagheri, S., Saghafi, F., & Nejati, M. (2025). Managers' cognitive biases in decision making: Revisiting an effective method. *SAGE Open*, 15(1), 1-15. <https://doi.org/10.1177/21582440251355330>
- Morrison, E. W., & Milliken, F. J. (2003). Speaking up, remaining silent: The dynamics of voice and silence in organizations. *Journal of Management Studies*, 40(6), 1353-1358. <https://doi.org/10.1111/1467-6486.00367>
- Nad, J. (2022). Effective Change Management for Project Success. *Modern Environmental Science and Engineering*, 8(9), 495-



502. [https://doi.org/10.15341/mese\(2333-2581\)/09.08.2022/006](https://doi.org/10.15341/mese(2333-2581)/09.08.2022/006)
- Napier, G. S., Amborski, D. J., & Pesek, V. (2017). Preparing for transformational change: a framework for assessing organisational change readiness. *Int. J. Human Resources Development and Management*, 17(2), 129–142.
- Nasilloyevich, U. B. (2020). Review Of The Trends Of Management: Corporate Culture Or Organizational Behavior. *Epra International Journal of Economics, Business and Management Studies (EBMS)*, 7(2). <https://doi.org/10.36713/epra1013|SJIF>
- Newstrom, J. W., & Davis, K. (2002). *Organizational behavior: Human behavior at work* (11th ed.). McGraw-Hill/Irwin.
- Northouse, P. G. (2001). *Leadership: Theory and practice*. Sage Publications.
- O'Neil, C. (2016). *Weapons of math destruction: How big data increases inequality and threatens democracy*. New York, NY: Crown.
- OECD. (2021). *Innovating education and educating for innovation*. OECD Publishing.
- Ohms, B. (2025). Direct effects of overconfidence, herding and decision avoidance biases on evaluating and searching information in Singaporean workplace decision-making. https://doi.org/10.31234/osf.io/ghfmb_v1
- Ohms, P. (2025). Direct effects of overconfidence, herding and decision avoidance biases on evaluating and searching information in Singaporean workplace decisionmaking. PsyArXiv Preprints.
- Organ, D. W. (2026). Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior Organizational Citizenship Behavior: Recent Trends and Developments. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 80, 295–306. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych>
- Patangia, B., & R, V. (2023). Unpacking the past and charting the future: A comprehensive review of organizational



- development trends and predictions. *Ushus Journal of Business Management*, 22(2).
- Orlikowski, W. J., & Hofman, J. D. (1997). An Improvisational Model for Change Management: The Case of Groupware Technologies. *MIT Sloan Management Review*.
- Parker, S. K., & Collins, C. G. (2010). Taking stock: Integrating and differentiating multiple proactive behaviors. *Journal of Management*, 36(3), 633–662. <https://doi.org/10.1177/0149206308321554>
- Phillips, J., & Klein, J. D. (2023). Change Management: From Theory to Practice. *TechTrends*, 67(1), 189–197. <https://doi.org/10.1007/s11528-022-00775-0>
- Plaue, C. M., Stasko, J., Mynatt, E., Catrambone, R., Bartram, L., & Guzdial, M. (2009). *Exploring and visualizing the impact of multiple shared displays on collocated meeting practices*.
- Profitós, J. M., Greve, H. R., & Koçak, Ö. (2022). The two blades of the scissors: Performance feedback and intrinsic attributes in organizational risk taking. *Administrative Science Quarterly*, 67(4), 1005–1049. <https://doi.org/10.1177/00018392221117996>
- Purvanova, R. K. (2014). Face-to-face versus virtual teams: What have we really learned? *The Psychologist-Manager Journal*, 17(1), 2–29. <https://doi.org/10.1037/mgro000009>
- Puttaraju, K. H. (2025). Leading Product-Centric Change: A Strategic Framework For Digital Transformation Success. *International Scientific Journal of Engineering and Management*, 04(01), 1–7. <https://doi.org/10.55041/isjem02217>
- Quttainah, M. A. (2025). The Pertinent Problems and Solutions in Organizational Behaviour Research (OBR): A Scoping Review of Impactful Studies", *Reviewing the Latest Trends in Management Literature*. In S. Rana (Ed.), *Reviewing the Latest Trends in Management Literature, Volume 4A (Vol. 4A)*. Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/978-1-83708-756-3>



- Reddy Allam, A., Farhan, K. A., Kommineni, H. P., Deming, C., & Rao Boinapalli, N. (2017). Effective Change Management Strategies: Lessons Learned from Successful Organizational Transformations.
- Rennings, K. (2000). Redefining innovation—Eco-innovation research and the contribution from ecological economics. *Ecological Economics*, 32(2), 319–332. [https://doi.org/10.1016/S0921-8009\(99\)00112-3](https://doi.org/10.1016/S0921-8009(99)00112-3)
- Ries, E. (2011). *The lean startup*. Crown Publishing Group.
- Robbins, S. P. (1998). *Organizational behavior: Concepts, controversies, applications* (8th ed.). Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior* (15th ed.). Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Boston, MA: Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson Education.
- Robbins, Stephen P. (2001). *Organizational Behavior* (9th ed.). New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Rousseau, D. M. (1997). Organizational behavior in the new organizational era. In *Annu. Rev. Psychol* (Vol. 48).
- Rupp, D. E., Williams, C. A., & Aguilera, R. V. (2011). Increasing corporate social responsibility through stakeholder value internalization. *Academy of Management Review*, 36(4), 758–778. <https://doi.org/10.5465/amr.2011.65554774>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. New York, NY: Guilford Press.
- Sajjad, F., Hassan, U., Khan, I., Shah, B., Zaman, T., Ikramullah, M., & Shah, I. A. (2011). Effect of Leaders' Styles of Decision Making on Perceived Organizational Effectiveness: An Example from Pakistan. In *International Journal of Business and Social Science* (Vol. 2, Number 22). www.ijbssnet.com



- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Schein, E. H., & Schein, P. A. (2017). *Organizational culture and leadership* (5th ed.). Wiley.
- Shealy, T., Parrish, K., & Granderson, J. (2019). Cognitive barriers during monitoring-based commissioning of buildings Author links open overlay panelNora. Sustainable Cities and Society, 46. <https://doi.org/10.1016/j.scs.2018.12.017>Get
- Shin, S. J., Yuan, F., & Zhou, J. (2020). When perceived innovation job requirement increases employee creativity. *Journal of Organizational Behavior*, 41(4), 327–342. <https://doi.org/10.1002/job.2427>
- Shin-hye, A. (2014). The Influence of Top Managers Cognitive Frames and Organizational Experience on Firms Risk-taking Decisions and Performance [Doctoral disertation].
- Shoenfelt Erffmeyer, E. (1983). The Vroom-Yetton Model of Decision Making: an Empirical The Vroom-Yetton Model of Decision Making: an Empirical Evaluation in Applied Settings [LSU Historical Dissertations and Theses]. Louisiana State University and Agricultural & Mechanical College.
- Siponen, M., & Vance, A. (2010). Neutralization: New insights into the problem of employee information systems security policy violations. *MIS Quarterly*, 34(3), 487–502. <https://doi.org/10.2307/25750688>
- Sirkin, H. L., Keenan, P., & Jackson, A. (2005). The Hard Side of Change Management. www.hbr.org
- Skrlec, K., & Vlahovic, N. (2010). Impact of change management implementation in a production system-A Croatian experience. *Wseas Transactions On Business And Economics*, 7(2).



- Sobrepere i Profitós, X., Keil, T., & Kuusela, P. (2022). The Two Blades of the Scissors: Performance Feedback and Intrinsic Attributes in Organizational Risk Taking. *Administrative Science Quarterly*, 67(4), 1012–1048. <https://doi.org/10.1177/00018392221117996>
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Steel, P., & König, C. J. (2006). Integrating theories of motivation. *Academy of Management Review*, 31(4), 889–913. <https://doi.org/10.5465/amr.2006.22527462>
- Theodorakopoulos, L., Theodoropoulou, A., & Halkiopoulos, C. (2025). Cognitive Bias Mitigation in Executive Decision-Making: A Data-Driven Approach Integrating Big Data Analytics, AI, and Explainable Systems. In *Electronics (Switzerland)* (Vol. 14, Number 19). Multidisciplinary Digital Publishing Institute (MDPI). <https://doi.org/10.3390/electronics14193930>
- Townsend, A. M., DeMarie, S. M., & Hendrickson, A. R. (1998). Virtual teams: Technology and the workplace of the future. *Academy of Management Executive*, 12(3), 17–29. <https://doi.org/10.5465/ame.1998.1109047>
- Trevino, L. K. (1986). Ethical decision making in organizations: A person–situation interactionist model. *Academy of Management Review*, 11(3), 601–617. <https://doi.org/10.5465/amr.1986.4306235>
- Trevino, L. K., & Nelson, K. A. (2017). *Managing business ethics: Straight talk about how to do it right* (7th ed.). Hoboken, NJ: Wiley.
- Trevino, L. K., Weaver, G. R., & Reynolds, S. J. (2006). Behavioral ethics in organizations: A review. *Journal of Management*, 32(6), 951–990. <https://doi.org/10.1177/0149206306294258>
- Tsui, A. S., Nifadkar, S., & Ou, A. Y. (2007). Cross-national, cross-cultural organizational behavior research: Advances, gaps, and recommendations. *Journal of Management*, 33(3), 426–478. <https://doi.org/10.1177/0149206307300818>



- Twenge, J. M., & Campbell, S. M. (2008). Generational differences in psychological traits and their impact on the workplace. *Journal of Managerial Psychology*, 23(8), 862–877. <https://doi.org/10.1108/02683940810904367>
- Ueda, Y. (2019). Recent Trends in Research on Organizational Citizenship Behavior. *Seikei University Faculty of Economics Bulletin*, 50(2).
- van Dijk, J. (2020). *The digital divide*. Cambridge, UK: Polity Press.
- Verhoef, P. C., Broekhuizen, T., Bart, Y., Bhattacharya, A., Dong, J. Q., Fabian, N., & Haenlein, M. (2021). Digital transformation: A multidisciplinary reflection and research agenda. *Journal of Business Research*, 122, 889–901. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.09.022>
- Vial, G. (2021). Understanding digital transformation. *Journal of Strategic Information Systems*, 30(2), 101695. <https://doi.org/10.1016/j.jsis.2021.101695>
- Wagner, J. A., & Hollenbeck, J. R. (2005). *Organizational behavior: Securing competitive advantage*. Mason, OH: Thomson South-Western.
- Walumbwa, F. O., & Schaubroeck, J. (2009). Leader personality traits and employee voice behavior. *Journal of Applied Psychology*, 94(5), 1275–1286. <https://doi.org/10.1037/a0015848>
- Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2021). Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: A work design perspective. *Applied Psychology*, 70(1), 16–59. <https://doi.org/10.1111/apps.12290>
- Westerman, G., Bonnet, D., & McAfee, A. (2014). *Leading Digital: Turning Technology Into Business Transformation*. Retrieved from <https://books.google.co.id/books?id=Fh9eBAAAQBAJ>
- Wu, X., & Wan, X. (2022, October 27). Research Hotspots And Frontier Evolution of Organizational Commitment - A Visual Analysis Based on Web Of Science Database. <https://doi.org/10.4108/eai.17-6-2022.2322850>
- Yang, H., & Ren, W. (2022, October 27). The Evolution of Organizational Citizenship Behavior — Based on the



- Visualization Analysis of the WOS Core Database (2000-2020). <https://doi.org/10.4108/eai.17-6-2022.2322753>
- Yukl, G. A. (2002). *Leadership in organizations* (5th ed.). Prentice Hall.
- ZHANG, Z.-X., SHI, J., & LIU, J. (2016). Advances and frontiers in research of organizational behavior and leadership. *Advances in Psychological Science*, 24(3), 317. <https://doi.org/10.3724/sp.j.1042.2016.00317>
- Zheng, D. (2024). Key factors in organizational change: Case studies of Netflix and FinoTechno using change management models. *Advances in Economics, Management and Political Sciences*, 113(1), 1–8.
- Zuboff, S. (2019). *The age of surveillance capitalism: The fight for a human future at the new frontier of power*. New York, NY: PublicAffairs.



DAFTAR ISTILAH

Adaptabilitas	Kemampuan individu atau organisasi untuk menyesuaikan diri secara efektif terhadap perubahan lingkungan, teknologi, dan dinamika kerja.
Agility (Kelincahan Organisasi)	Kapasitas organisasi untuk merespons perubahan secara cepat, fleksibel, dan inovatif tanpa kehilangan arah strategis.
Artificial Intelligence (AI)	Kecerdasan buatan; teknologi yang memungkinkan sistem komputer melakukan analisis, pembelajaran, dan pengambilan keputusan secara otomatis menyerupai kemampuan manusia.
Big Data	Kumpulan data berukuran sangat besar dan kompleks yang memerlukan teknologi khusus untuk pengolahan, analisis, dan interpretasi guna mendukung pengambilan keputusan.
Blockchain	Sistem pencatatan digital terdesentralisasi yang aman, transparan, dan tidak mudah diubah, digunakan dalam transaksi dan pengelolaan data.
Budaya Digital	Sistem nilai dan norma kerja yang mendukung inovasi, kolaborasi terbuka, pemanfaatan teknologi, dan pembelajaran berkelanjutan.
Budaya Organisasi	Nilai, keyakinan, norma, dan pola perilaku bersama yang membentuk identitas serta cara kerja suatu organisasi.



Disrupsi Teknologi	Perubahan radikal akibat inovasi teknologi yang menggantikan sistem, proses, atau model bisnis sebelumnya.
Efektivitas Organisasi	Tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategis yang telah ditetapkan.
Efisiensi	Kemampuan organisasi menggunakan sumber daya secara optimal untuk menghasilkan output maksimal.
Employee Engagement	Tingkat keterikatan emosional dan komitmen karyawan terhadap organisasi serta kesediaan memberikan kontribusi terbaik.
Green Logistics	Pendekatan logistik yang menekankan keberlanjutan lingkungan melalui pengurangan dampak ekologis dalam distribusi dan transportasi.
Industri 4.0	Era revolusi industri berbasis integrasi teknologi digital, sistem siber-fisik, otomatisasi, Internet of Things, dan analitik data.
Inovasi	Proses penciptaan dan penerapan ide, metode, produk, atau layanan baru yang memberikan nilai tambah bagi organisasi.
Internet of Things (IoT)	Jaringan perangkat fisik yang terhubung melalui internet untuk mengumpulkan dan bertukar data secara otomatis.
Kecerdasan Emosional	Kemampuan mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri serta orang lain dalam interaksi kerja.
Kepemimpinan Adaptif	Gaya kepemimpinan yang mampu menyesuaikan pendekatan dan strategi sesuai perubahan lingkungan organisasi.
Kepemimpinan Digital	Kemampuan memimpin transformasi organisasi dengan memanfaatkan teknologi digital untuk mencapai tujuan strategis.



Kepuasan Kerja	Tingkat perasaan positif individu terhadap pekerjaannya sebagai hasil evaluasi pengalaman kerja.
Kinerja Organisasi	Hasil kerja organisasi yang diukur melalui indikator efektivitas, efisiensi, produktivitas, dan keberlanjutan.
Kolaborasi Virtual	Kerja sama antarindividu atau tim yang dilakukan melalui platform digital tanpa tatap muka langsung.
Kompetensi Digital	Pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk menggunakan teknologi digital secara efektif dan etis.
Komunikasi Berbasis Teknologi	Proses pertukaran informasi melalui media digital seperti email, aplikasi pesan instan, dan platform kolaborasi daring.
Learning Organization (Organisasi Pembelajar)	Organisasi yang secara sistematis mendorong pembelajaran berkelanjutan untuk meningkatkan adaptasi dan inovasi.
Literasi Digital	Kemampuan memahami, mengevaluasi, dan menggunakan teknologi digital secara kritis dan bertanggung jawab.
Manajemen Perubahan	Pendekatan sistematis untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan proses perubahan organisasi.
Motivasi Kerja	Dorongan internal maupun eksternal yang menentukan arah, intensitas, dan ketekunan perilaku kerja individu.
Organisasi Digital	Organisasi yang mengintegrasikan teknologi digital dalam proses bisnis, struktur, dan budaya kerjanya.
Organizational Behavior (OB)	Bidang studi yang meneliti perilaku individu, kelompok, dan struktur dalam organisasi untuk meningkatkan efektivitas organisasi.



Pemangku Kepentingan (Stakeholders)	Individu atau kelompok yang memiliki kepentingan terhadap keputusan dan kinerja organisasi.
Pengambilan Keputusan Digital	Proses penentuan pilihan strategis dengan memanfaatkan data, analitik, dan sistem teknologi digital.
Perilaku Kerja	Tindakan dan respons individu dalam melaksanakan tugas dan berinteraksi di lingkungan organisasi.
Perilaku Organisasi	Kajian ilmiah mengenai perilaku individu dan kelompok dalam organisasi serta dampaknya terhadap kinerja.
Project-Based Learning (PBL)	Pendekatan pembelajaran berbasis proyek yang menekankan penyelesaian masalah nyata secara terstruktur.
Produktivitas	Tingkat output yang dihasilkan dibandingkan dengan sumber daya yang digunakan.
Remote Working	Sistem kerja jarak jauh yang memungkinkan karyawan bekerja tanpa kehadiran fisik di kantor.
Resistensi terhadap Perubahan	Sikap penolakan atau hambatan individu dan kelompok terhadap proses perubahan organisasi.
SCOR (Supply Chain Operations Reference)	Model referensi untuk menganalisis dan meningkatkan kinerja manajemen rantai pasok.
Stakeholders	Pihak-pihak yang memiliki kepentingan terhadap aktivitas dan keberhasilan organisasi; disebut juga pemangku kepentingan.
Supply Chain (Rantai Pasok)	Jaringan aktivitas yang terlibat dalam produksi dan distribusi barang atau jasa dari pemasok hingga konsumen akhir.



Transformasi Digital	Proses perubahan strategis organisasi melalui integrasi teknologi digital dalam seluruh aspek operasional dan manajerial.
UKM (Usaha Kecil dan Menengah)	Unit usaha skala kecil dan menengah yang berperan penting dalam perekonomian dan inovasi.
Virtual Team (Tim Virtual)	Kelompok kerja yang berkolaborasi melalui teknologi digital dan berada di lokasi geografis berbeda.
Work-Life Balance	Keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi individu.





INDEKS

A

ADKAR, 133, 142, 145, 157, 160

agile, 5, 9, 10, 12, 19, 26, 63

agility, 58, 70, 75

AI, 7, 9, 10, 11, 98, 99, 100, 101, 102, 110, 112, 186, 193, 194, 198, 202, 214, 225, 229, 242

alienasi sosial, 48, 51

ambiguous, 60

autonomy, 36

B

baseline, 120

Behavioral Leadership, 77

big data, 9, 100, 104, 105, 106, 186, 221

Birokratik, 77

brainstorming, 169

breakthrough, 163

burnout, 10, 38, 44, 46, 50, 52, 55, 213, 224

C

CCT, 89, 96

collaboration, 17

commercial practices, 164

competence, 36

complex, 60, 213, 214

compliance, 109, 121, 128

Core Confidence Theory, 37

COVID-19, 17, 158, 210, 227

CSR, 117, 118, 119, 122, 123, 125, 126, 127, 128, 129, 130, 202, 203

customer centricity, 19

D

data analytics, 10

Deci dan Ryan, 36



delay, 37
design thinking, 169
 DICE, 135, 136, 138, 142, 145, 156
digital burnout, 10
Digital Culture, 10
digital discipline, 70, 71
digital divide, 9, 226
digital fatigue, 4, 72
Digital Leadership, 9
digital marketing, 11, 172
digital teamwork, 64
 digitalisasi, 1, 8, 18, 39, 41, 46, 50, 123
disengagement, 44, 49, 50, 55
 diskresioner, 183, 184

E

ekstrinsik, 33, 45, 53
e-learning, 11, 12
Employee Engagement, ix, 11, 24, 146, 230
enabler, 45, 168, 176
engagement, 12, 38, 43, 46, 51, 54, 213, 224
enterprise owner, 166
 ERP, 8
Ethical Role Model, 115
ethical voice, 116, 127, 130
ethics washing, 124, 129

F

feedback, 11, 12, 46, 217, 222

G

gamifikasi, 11, 46
 Gojek, vi, 25, 26, 27, 200, 201, 202, 203
green innovation, 122, 123, 129

H

Herzberg, 36, 217
 Hierarki Kebutuhan, 35
 holistik, 6, 76, 134, 204
HR analytics, 11, 12, 46, 54



hybrid, 11, 12, 16, 20, 52

I

incremental, 163, 172

indulgence, 19

innovation behavior, 62

innovative behavior, 70

inovasi, 1, 3, 5, 7, 9, 10, 13, 18, 19, 22, 23, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 35, 44, 62, 70, 77, 79, 107, 111, 112, 113, 116, 118, 122, 123, 124, 126, 128, 129, 130, 135, 136, 139, 149, 150, 162, 163, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 173, 174, 175, 176, 177, 187, 188, 190, 197, 198, 199, 201, 203, 205, 229, 231, 233

intention, 43, 54

intrinsik, 33, 34, 36, 45, 48, 49, 52, 53, 59, 67, 121

J

JD-R, 38

job demands, 38, 213

Job Demands-Resources, 38

K

Kepemimpinan Adaptif, 62, 78, 230

Kepemimpinan Autentik, 65, 78

Kepemimpinan Berbasis Nilai, vii, viii, 64, 78, 114

Kepemimpinan Digital, 9, 11, 73, 74, 78, 230

Kepemimpinan Etis, 65, 77

Kepemimpinan Klasik, 77

Kepemimpinan Kolaboratif & Jaringan, 78

Kepemimpinan Kontingensi, 77

Kepemimpinan Perilaku, 77

Kepemimpinan Spiritual, 66, 78

Kepemimpinan Transaksional, 77

Kepemimpinan Transformasional, vii, 61, 74, 77

kreativitas, 7, 19, 33, 35, 59, 62, 70, 72, 106, 107, 126, 162, 164, 166, 168, 169, 170, 171, 174, 175, 176, 177, 181, 182, 187, 198

L

laissez-faire, 61

Leader-Member Exchange, 77

learning behavior, 62, 214



LMX, 77

M

major improvement, 164

Maslow, 35, 220

McClelland, 35, 220

mekanisme adaptif, 5

microlearning, 11, 12

Microsoft Teams, 5, 11

mindset, 57, 109, 121, 173

Model pengambilan keputusan naturalistik, 89

Model Vroom-Yetton, 88

moral climate, 114

multitasking, 37, 38, 49

N

Naturalistic Decision Making, 89

NDM, 89

O

OB, 179, 180, 181, 183, 185, 189, 190, 191, 192, 193, 195, 196, 231

OCB, 184

OCE, 94

organizational citizenship behavior, 66

Otoritarian, 77

overload, 37, 72, 221

P

PCCM, 134

performance analytics, 5

perilaku organisasi positif, 181, 183

Person Culture, 21

POB, 183

POS, 9

Power Culture, 20

power distance, 19

praktik perilaku, 1, 78, 118, 186

proactive behavior, 70

project-based learning, 173

prokrastinasi, 37



psychological safety, 71, 80, 81, 116, 202

purpose, 2, 17

Q

quality of work life, 39

R

radical, 163

readiness for change, 62

real time, 11

recognition., 45

reinforcer, 42

relatedness, 36, 37

remote, 1, 4, 11, 12, 17, 48, 52, 54, 227

Remote Work, 7, 48, 54

remote working, 1, 4, 17, 227

revolusi, 179, 230

reward, 45, 46, 54, 55, 164

Role Culture, 20

role model, 23, 57, 68, 80, 81

S

SDT, 36, 37

Self-Determination Theory, 36, 43

self-efficacy, 38

self-regulation, 57

sense of belonging, 8, 48

skill, 12, 164

Slack, 5, 11

soft factor, 135

sosial-psikologis, 33

Stajkovic, 37

stake holder, 163

start-up, 21, 171

T

Task Culture, 21

Temporal Motivation Theory, 37

teori bertingkat, 87

Teori Dua Faktor, 36



Teori Kebutuhan, 35
Teori perilaku perusahaan, 88
Teori prospek, 85
time pressure, 164
TMT, 37
top-down, 19, 20, 132
total quality management, 165
Trello, 9, 11
trust, 5, 17, 78, 116, 218
trust digital, 5
turnover, 25, 43, 54, 215

U

uncertain, 60

V

virtual teams, 5, 223

volatile, 60

VUCA, 60

W

WhatsApp, 9

work-life balance, 4

Work-Life Balance, 10, 11, 12, 233



PROFIL PENULIS

Dr. Fisla Wirda, S.E., M.Si. adalah dosen tetap di Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Padang. Lahir di Solok, Sumatera Barat. Pendidikan SD dan SMP dijalani di Solok, kemudian SMA melanjutkan pendidikan di Kota Padang. Gelar Sarjana Ekonomi diperoleh dari Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Andalas. Mengenyam Pendidikan magister di Universitas Padjadjaran Bandung pada Program Magister Ilmu Manajemen. Selanjutnya mendapatkan kesempatan mengikuti program Doktorat di Fakultas Ekonomi Universitas Andalas Padang.

Mata kuliah yang diampu antara lain: Manajemen Sumber Daya Manusia, Simulasi Bisnis, Komunikasi Bisnis, Metode Penelitian dan Aplikasi Komputer. Beberapa karya ilmiah terbit di jurnal nasional ataupun internasional dan juga prosiding yang diseminarkan dalam konferensi Nasional ataupun Internasional. Di samping itu, aktif juga melakukan kegiatan penelitian dan pengabdian masyarakat dan menjadi reviewer pada jurnal nasional. Fisla Wirda dapat dihubungi di fisla@pnp.ac.id.



H. Wilson Gustiawan, S.E., M.Si., Ph.D. adalah seorang akademisi dan peneliti di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi, serta dosen tetap di Politeknik Negeri Padang, Jurusan Administrasi Niaga. Lahir dan dibesarkan di Bukittinggi, Sumatera Barat, ia menyelesaikan pendidikan dasar hingga menengah di kota kelahirannya sebelum melanjutkan studi sarjana di bidang manajemen di salah satu universitas negeri ternama di Bandung. Karier akademiknya terus berkembang dengan melanjutkan pendidikan magister di Universitas Padjadjaran, di mana ia mendalami ilmu manajemen lebih lanjut. Kesempatan studi internasional membawanya meraih pendidikan doktoral di National Yunlin University of Science and Technology, Taiwan, serta Asia e University, Malaysia. Pengalamannya sebagai akademisi semakin luas dengan peran sebagai dosen tamu di NYUST Taiwan (2015-2017) serta dosen tetap di UT Taiwan pada periode yang sama. Sebagai seorang pendidik yang berdedikasi, ia telah mengajar di berbagai perguruan tinggi di Riau (2004-2006) dan Sumatera Barat (2006-sekarang), dengan mata kuliah yang meliputi Dasar Perbankan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Perpajakan, Kewirausahaan, dan Manajemen Industri. Di dunia akademik, Willson aktif dalam riset dan publikasi. Karya ilmiahnya telah diterbitkan di berbagai jurnal nasional dan internasional, serta prosiding di konferensi akademik bergengsi. Ia juga berperan sebagai pengulas independen untuk jurnal dan konferensi internasional. Hingga kini, ia telah menerbitkan sekitar dua puluh buku dan bab buku, yang memperkaya literatur di bidangnya. Bagi yang ingin berdiskusi lebih lanjut atau berkolaborasi dalam penelitian, Willson Gustiawan dapat dihubungi melalui email: willson@pnp.ac.id.



Rahmat Eka Putra, S.E., M.Sc. lahir besar di Kubang, Kab. 50 Kota, Sumatera Barat 16 Desember 1988. Pendidikan dasar sampai menengah di kota kelahiran, kemudian melanjutkan pendidikan S1 di Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Andalas dan berkesempatan melanjutkan studi S2 di program Magister Sains Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Gadjah Mada. Pernah bekerja di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. pada *Business Banking Group* sebagai Relationship Manager dari tahun 2011 sd 2016. Saat ini aktif sebagai dosen tetap di Politeknik Negeri Padang. Selama menjalani aktivitas sebagai dosen, terlibat dalam berbagai riset bidang *ekonomi & bisnis* bersama dengan tim dosen lainnya, baik riset dari kampus, program pengabdian masyarakat, dan beberapa permintaan dari perusahaan. Bidang kajian yang dikembangkan diarahkan pada kajian Manajemen Sumber Daya Manusia, Perilaku Organisasi, *Leadership*, *Change Management*, *Marketing*, dan *Business Innovation in Corporate & SME*. Karya-karya ilmiah banyak terbit di jurnal-jurnal nasional dan internasional bereputasi. Selain itu juga menguasai beberapa pengoperasian program statistik seperti SPSS dan AMOS.



Di era ketika algoritma mengambil keputusan, rapat berlangsung tanpa ruang fisik, dan perubahan terjadi lebih cepat dari yang dapat diprediksi, satu pertanyaan menjadi krusial: apakah organisasi benar-benar siap secara perilaku untuk menghadapi transformasi digital?

Teknologi dapat dibeli. Sistem dapat diinstal. Tetapi budaya tidak dapat dipaksakan. Kepemimpinan tidak dapat diotomatisasi. Motivasi tidak dapat diprogram. Di sinilah letak tantangan sesungguhnya.

Transformasi Perilaku Organisasi dalam Bisnis Digital membongkar dinamika terdalam organisasi modern—bagaimana budaya dibentuk di tengah disrupsi, bagaimana kepemimpinan berevolusi dalam dunia serbadigital, bagaimana motivasi dan keterlibatan karyawan dipertahankan dalam kerja virtual, serta bagaimana perubahan dikelola tanpa kehilangan nilai dan integritas.

Buku ini tidak hanya membahas teori. Ia mengajak Anda memahami realitas. Dengan pendekatan sistematis, studi kasus aktual, analisis reflektif, dan perspektif multidisipliner, buku ini menjadi panduan strategis untuk membangun organisasi yang adaptif, inovatif, dan berdaya saing.

Ditujukan bagi mahasiswa, dosen, peneliti, dan praktisi, buku ini adalah jawaban bagi siapa pun yang ingin tidak sekadar mengikuti perubahan—tetapi memimpin perubahan.

Karena pada akhirnya, transformasi digital bukan tentang teknologi. Ia adalah tentang manusia.

Dan masa depan organisasi ditentukan oleh bagaimana manusia di dalamnya berpikir, berperilaku, dan berani berubah.



PENERBIT KBM INDONESIA
Anggota IKAPI
0813 5751 7526 / (0353) 3234874
Kantor : Maguwoharjo, Depok, Sleman-Yogyakarta
@penerbitbukujogja
@penerbit.kbm

ISBN 978-634-278-231-6

