

PERILAKU KEORGANISASIAN

Editor : Acai Sudirman, S.E., M.M



Dr. Titien Agustina, M.Si
Hesti Umiyati, S.E., M.M
Dr. Yeyen Komalasari, S.E., M.M., CHRA.
Albert Masli, S.E., M.M
Riyan Sisiawan Putra, S.E., M.SM, CPLM., CHRMP.
Rr. Chusnu Syarifa Diah Kusuma, S.A.B., M.Si
Dr. I Nengah Aristana, S.E., M.M
Dr. Darwin Lie, S.E., M.M
Dr. Hery Setiyo Nugroho, S.E., M.A.P.
Dr. Nicholas Simarmata, S.Psi., M.A.
Susy Evita Satya Putri Pasaribu, S.E., Gradip.Comm., M.Comm.
Dr. Shofia Amin, S.E., M.Si., CHCM., CIQnR
Dr. Andi Rahman, M.Si., M.Pd
Sebastianus Bambang Dwianto, S.E., M.M.

PERILAKU KEORGANISASIAN

Dr. Titien Agustina, M.Si
Hesti Umiyati, S.E., M.M
Dr. Yeyen Komalasari, S.E., M.M., CHRA.
Albert Masli, S.E., M.M
Riyan Sisiawan Putra, S.E., M.SM, CPLM., CHRMP.
Rr. Chusnu Syarifa Diah Kusuma, S.A.B., M.Si.
Dr. I Nengah Aristana, S.E., M.M
Dr. Darwin Lie, S.E., M.M
Dr. Hery Setiyo Nugroho, S.E., M.A.P.
Dr. Nicholas Simarmata, S.Psi., M.A.
Susy Evita Satya Putri Pasaribu, S.E., Gradip.Comm., M.Comm.
Dr. Shofia Amin, S.E., M.Si., CHCM., CIQnR
Dr. Andi Rahman, M.Si., M.Pd
Sebastianus Bambang Dwianto, S.E., M.M.

Editor :

Acai Sudirman, S.E., M.M

Tata Letak :

Risma Birrang

Desain Cover :

Syahrul Nugraha

Ukuran :

A5 Unesco: 15,5 x 23 cm

Halaman :

viii, 251

ISBN :

978-623-362-617-0

Terbit Pada :

Juli 2022

Hak Cipta 2022 @ Media Sains Indonesia dan Penulis

Hak cipta dilindungi undang-undang. Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari Penerbit atau Penulis.

PENERBIT MEDIA SAINS INDONESIA

(CV. MEDIA SAINS INDONESIA)

Melong Asih Regency B40 - Cijerah

Kota Bandung - Jawa Barat

www.medsan.co.id

	<u>Konsep Diri</u>	56
	<u>Nilai Diri</u>	57
	<u>Etika Perilaku</u>	58
	<u>Pemahaman Karakteristik Individu</u>	58
	<u>Perilaku Individu Terhadap Organisas</u>	66
	<u>Daftar Pustaka</u>	71
4	<u>PERILAKU KELOMPOK DAN INTERPERSONAL</u>	73
	<u>Pendahuluan</u>	73
	<u>Perilaku Kelompok</u>	74
	<u>Alasan-Alasan Bergabung Ke Dalam Kelompok</u>	81
	<u>Tahap-Tahap Perkembangan Kelompok</u>	82
	<u>Interpersonal</u>	83
	<u>Daftar Pustaka</u>	87
5	<u>STRUKTUR DAN DESAIN ORGANISASI</u>	89
	<u>Pendahuluan</u>	89
	<u>Struktur Organisasi</u>	90
	<u>Faktor Penentu Struktur Organisasi</u>	92
	<u>Prinsip Dalam Mendesain Struktur Organisasi</u>	93
	<u>Desain Organisasi</u>	94
	<u>Jenis Desain Organisasi</u>	96
	<u>Pentingnya Desain Organisasi</u>	97
	<u>Proses dalam Desain Organisasi</u>	99
	<u>Hubungan Desain Dalam Struktur Organisasi</u>	100
	<u>Daftar Pustaka</u>	101
6	<u>KOMUNIKASI DALAM ORGANISASI</u>	103
	<u>Pendahuluan</u>	103

	<u>Pentingnya Komunikasi dalam Organisasi.....</u>	105
	<u>Seberapa Efektif Komunikasi Akan Membantu Organisasi.....</u>	107
	<u>Jenis Komunikasi yang digunakan oleh Organisasi Bisnis</u>	109
	<u>Penutup.....</u>	117
	<u>Daftar Pustaka</u>	118
7	<u>SIKAP DAN KEPUASAN KERJA.....</u>	121
	<u>Pendahuluan</u>	121
	<u>Sikap</u>	123
	<u>Komponen Sikap</u>	128
	<u>Kepuasan Kerja.....</u>	128
	<u>Daftar Pustaka</u>	135
8	<u>KOMITMEN ORGANISASIONAL</u>	139
	<u>Pendahuluan</u>	139
	<u>Pengertian Komitmen Organisasional.....</u>	141
	<u>Analisis Komitmen Organisasional SDM.....</u>	143
	<u>Strategi Peningkatan Komitmen Organisasional SDM</u>	145
	<u>Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Komitmen Organisasional</u>	146
	<u>Daftar Pustaka</u>	151
	<u>Profil Penulis.....</u>	156
9	<u>ORGANIZATIONAL JUSTICE</u>	157
	<u>Mengelola Organisasi Dengan Keadilan Organisasi.....</u>	157
	<u>Aspek-aspek Keadilan Organisasi</u>	159
	<u>Dimensi Keadilan Organisasi.....</u>	160

	<u>Keadilan Distributive</u>	160
	<u>Prosedur Keadilan.....</u>	161
	<u>Keadilan interpersonal dan Keadilan</u> <u>informasional.....</u>	162
	<u>Keadilan Informasi.....</u>	162
	<u>Faktor yang Mempengaruhi Keadilan Organisasi .</u>	163
	<u>Paradigma Keadilan Organisasi</u>	164
	<u>Keadilan Menurut Filsuf.....</u>	164
	<u>Hubungan Keadilan Organisasi terhadap Iklim</u> <u>Organisasi.....</u>	167
	<u>Hubungan Antara Keadilan Organisasi Terhadap</u> <u>Motivasi Kerja.....</u>	168
	<u>Keadilan Organisasi Dari Perspektive Organisasi</u> <u>Pendidikan.....</u>	169
	<u>Daftar Pustaka</u>	171
	<u>Profil Penulis.....</u>	173
10	<u>ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR</u> <u>(OCB).....</u>	175
	<u>Pengertian Organizational Citizenship Behavior ...</u>	175
	<u>Dimensi Organizational Citizenship Behavior</u>	176
	<u>Bentuk-Bentuk Organizational Citizenship</u> <u>Behavior</u>	179
	<u>Komponen-Komponen Organizational Citizenship</u> <u>Behavior</u>	180
	<u>Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Organizational</u> <u>Citizenship Behavior</u>	181
	<u>Manfaat Organizational Citizenship Behavior Pada</u> <u>Organisasi.....</u>	181
	<u>Implikasi Organizational Citizenship Behavior</u>	184

	Daftar Pustaka	186
11	<u>ORGANIZATIONAL CLIMATE</u>	189
	<u>Pengertian dan Teori Iklim Organisasi</u>	189
	<u>Sifat Iklim Organisasi</u>	192
	<u>Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi</u>	193
	<u>Jenis-Jenis Iklim Organisasi</u>	195
	<u>Dampak Iklim Organisasi</u>	197
	<u>Manfaat Iklim Organisasi</u>	199
	<u>Daftar Pusaka</u>	202
12	<u>INNOVATIVE WORK BEHAVIOR</u>	205
	<u>Pendahuluan</u>	205
	<u>Pengertian Innovative Work Behavior</u>	206
	<u>Faktor-Faktor Pendorong Timbulnya Innovative Work Behavior</u>	207
	<u>Workplace Happiness (Kebahagiaan Tempat Kerja)</u>	208
	<u>Workplace Friendship (Persahabatan Tempat Kerja)</u>	209
	<u>Co-Worker Support (Dukungan Rekan Kerja)</u>	209
	<u>Individual and Organizational Knowledge Sharing (Berbagi Pengetahuan Individual dan Organisasional)</u>	210
	<u>Self efficacy (Percaya Diri)</u>	210
	<u>Self-competence (Kompetensi Diri)</u>	211
	<u>Cultural Intelligence (Kecerdasan Budaya)</u>	211
	<u>Employee Engagement (Keterikatan Karyawan)</u>	212
	<u>Affective Commitment (Komitmen Afektif)</u>	213

	<u>Daftar Pustaka</u>	215
	<u>Profil Penulis</u>	221
13	<u>MANAJEMEN PERUBAHAN ORGANISASI.....</u>	223
	<u>Mengelola Perubahan Organisasi</u>	223
	<u>Mengelola Perubahan Melalui Re-education</u>	224
	<u>Mempelajari prinsip prinsip dalam manajemen perubahan</u>	225
	<u>Agen Perubahan</u>	226
	<u>Penolakan Individu</u>	227
	<u>Faktor-faktor Penyebab Perubahan manajemen Organisasi.....</u>	229
	<u>Prinsip Mempelajari Manajemen Perubahan</u>	230
	<u>Fase dan Tahapan Manajemen Perubahan</u>	233
	<u>Daftar Pustaka</u>	235
14	<u>IMPLEMENTASI TATA NILAI ORGANISASI DALAM KONSEP MANAJEMEN.....</u>	237
	<u>Pendahuluan</u>	237
	<u>Pembahasan dan Implementasi</u>	240
	<u>Daftar Pustaka</u>	249

PENGANTAR PERILAKU ORGANISASI

Dr. Titien Agustina, M.Si

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI)

Banjarmasin

Pendahuluan

Setiap organisasi formal maupun informal, terdiri dari manusia dari berbagai unsur dan latar belakang yang beragam. Baik usia, pendidikan, pengalaman, budaya, kebiasaan, karakter, maupun pola pikir dan sikap perilaku yang ditunjukkan. Semua hal tersebut pasti senantiasa beragam. Makin banyak orangnya, makin beragam asal usul dan latar belakang individu yang masuk dalam organisasi tersebut, tentu akan semakin beragam perilaku yang ditunjukkan. Adanya *gap* atau kesenjangan dalam organisasi seringkali muncul menjadi masalah, salah satu karena perbedaan. Semakin tajam perbedaan diantara orang-orang yang ada dalam organisasi ketika berinteraksi. Kemungkinan semakin tinggi munculnya masalah-masalah. Perilaku orang-orang yang tergabung dalam organisasi ini selalu beragam dan bisa menjadi pemicu munculnya masalah. Oleh karena itu penting bagi setiap orang yang tergabung dalam organisasi apapun dan berinteraksi dengan orang-orang lain yang ada dalam organisasi itu, bisa menyesuaikan diri, beradaptasi, dan mengedepankan toleransi serta

mengembangkan saling pengertian yang tinggi diantara pribadi. Oleh karena itu kematangan pribadi pada setiap orang yang ada dalam organisasi sangat diperlukan. Kematangan pribadi diperlukan agar perilaku yang berbeda dan berpotensi menjadi sumber munculnya masalah, bisa terkendali dengan baik. Sehingga masalah yang muncul tidak semakin runcing karena jelas bisa menghambat bagi tercapainya efektivitas organisasi.

Perilaku orang-orang yang ada dalam organisasi menjadi kunci perkembangan organisasi, bahkan menentukan eksistensi atau keberlangsungan “umur hidup” organisasi. Karena perilaku manusia menyangkut interaksi yang terjadi antar pribadi dan di dalam maupun antar kelompok. Agar organisasi efektif maka orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut harus memiliki kesamaan persepsi dan tingkat pemahaman yang baik dalam berorganisasi. Khususnya terhadap tujuan organisasi agar masing-masing individu atau anggota bisa memberikan kontribusi (Noor & Agustina, 2019) terbaiknya bagi kemajuan organisasi.

Seseorang yang tergabung dalam organisasi, apakah karena pekerjaan (*job*) maupun karena minat/hobby yang sama, atau karena kepentingan politik maupun minat sosial lainnya yang sama. Sangat penting untuk mempelajari dan memahami perilaku organisasi. Agar memiliki pandangan dan pemahaman yang sama tentang motif dan kepentingan setiap orang dalam berorganisasi. Pada sisi lain ada kepentingan atau tujuan dari organisasi agar bisa menyelaraskan antara motif dan kepentingan pribadi maupun kelompok guna efektivitas organisasi. Bagi setiap individu dalam organisasi berkepentingan dalam hal ini agar memudahkan ketika menyesuaikan diri antar pribadi dalam organisasi yang dimasuki sehingga bisa sejalan dan berkesinambungan.

Bagi seorang pemimpin (Jatmika, 2021) atau manajer dalam organisasi atau perusahaan sangat penting memiliki pengertian dan pemahaman yang baik tentang perilaku organisasi. Karena pimpinan akan berhadapan dengan banyak orang dari berbagai latar belakang dan kepentingan di dalam lingkungan organisasi. Apalagi dengan kondisi dunia yang semakin global (Agustina, Titien, 2017) yang ditunjang pula dengan kemajuan teknologi informasi serta komunikasi yang semakin canggih. Tentu kehadiran orang/individu maupun kelompok dalam organisasi tidak lepas dari latar belakang personal (Agustina, 2021) yang bersangkutan dan pengaruh lingkungan eksternal yang berkembang. Adanya kemajuan dunia teknologi saat ini dan ke depan yang semakin cepat dan massif, membawa perubahan para perilaku orang-orang maupun budaya kerja dalam organisasi.

Dari sisi seorang manajer atau pimpinan dalam organisasi, menurut (Robbin, 2001), memahami perilaku organisasi merupakan hal yang sangat penting. Mengingat berbagai persoalan bisa muncul disebabkan oleh adanya perubahan jaman dengan berbagai perubahan perilaku dan peradaban yang mampu dicapai. Seperti kompetisi global, pekerja kontemporer dengan warna kulit yang berbeda, pandangan yang berbeda, sikap politik yang terbawa dalam organisasi, karakteristik personal masing-masing, orientasi personal, dan lain sebagainya, bisa menjadi konflik apabila pimpinan atau manajer tidak bisa memahami perilaku organisasi dari orang-orang yang ada dalam kepemimpinannya. Mengingat manusia dalam organisasi merupakan faktor utama (Sampurnawati & Agustina, 2021) yang menggerakkan jalannya roda organisasi. Ditambah juga bahwa perilaku manusia semakin hari semakin berkembang dan bertumbuh, seiring perubahan situasi dan kondisi. Setiap orang membawa perilaku personalnya ke dalam organisasi.

Seorang pimpinan/manajer harus bisa menjadikan perbedaan tersebut bahkan keragaman perilaku personal tersebut sebagai kekuatan baru untuk dapat mendukung efektivitas organisasi. Dengan demikian tantangan yang menonjol yang dihadapi oleh seorang karyawan maupun para pimpinan/manajer dalam organisasi dari waktu ke waktu adalah masalah perilaku manusia itu sendiri.

Organisasi dan Manusia

Organisasi merupakan kumpulan dua orang atau lebih yang bekerja sama dalam mencapai suatu tujuan. Kumpulan dua orang atau lebih ini tentu tidak selamanya terdiri dari manusia dengan sumber daya yang sepadan, baik dalam hal usia, tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman, ketrampilan, tingkat pemahaman, budaya, agama, kepercayaan, maupun latar belakang lainnya. Ketidaksamaan dalam beberapa hal tersebut saja, sudah bisa memunculkan masalah. Apalagi ketidaksamaan tersebut menyangkut banyak hal, tentu akan makin besar kemungkinan munculnya masalah. Artinya masalah dalam organisasi bukan lah masalah, tetapi hal biasa yang bisa menjadi potensi kekuatan untuk pengembangan organisasi.

Dalam sisi perilaku keorganisasian, maka organisasi yang baik tentu adalah organisasi yang mampu menyatukan seluruh manusia yang ada didalamnya menjadi sumber daya yang potensial dan mampu bekerjasama dengan baik. Karena tidak mungkin untuk meniadakan perbedaan-perbedaan diantara orang-orang yang ada dalam organisasi. Karena Tuhan Yang Maha Esa memang menciptakan manusia berbeda-beda. Tidak ada yang sama dan tidak ada yang sempurna. Sehingga dengan perbedaan yang ada dalam organisasi itulah maka memungkinkan terjadi saling pertukaran, kolaborasi, dan lainnya dalam rangka saling melengkapi dan bahkan menyempurnakan satu dengan yang lain.

Organisasi, lebih-lebih yang besar dan sudah maju, bahkan modern sekalipun mustahil tanpa ada masalah.

Mustahil tanpa ada gesekan diantara orang-orang yang tergabung di dalam organisasi itu. Dengan perbedaan yang ada pada setiap karyawan atau sumber daya manusia yang ada pada setiap orang, maka masalah juga akan selalu ada. Untuk membuat organisasi bisa maju dan berkembang, diperlukan orang-orang yang berbeda agar organisasi bisa berjalan dan saling melengkapi. Perbedaan tidak menjadi masalah, tetapi bisa menjadi kebaikan bahkan kekuatan. Namun organisasi yang mampu menjadikan orang-orang yang berbeda dalam organisasi itu, meminimalisir perbedaan dan mau mencari persamaan-persamaan diantara masing-masing individu, tentu memerlukan SDM yang berpandangan luas. Artinya ada kecerdasan dalam berorganisasi agar perilaku yang ditunjukkan selama berinteraksi satu dengan yang lain bisa harmonis. Tumbuh kesadaran dan pemahaman yang baik dalam menjaga dan mempertahankan kelangsungan roda organisasi.

Bagi seorang pimpinan, lebih-lebih di era globalisasi saat ini dan ke depan, harus memiliki kemampuan memilih focus dalam mengelola sumber daya manusia dan juga dalam menjalankan organisasi. Sehingga bisa menyatukan perbedaan diantara orang-orang (manusia yang ada dalam organisasi) serta tujuan masing-masing orang yang bergabung dalam organisasi sebagai faktor penting untuk dikelola dengan baik. Sehingga bisa menjadikan perbedaan sebagai modal dan potensi yang bisa makin mendukung bagi kemajuan organisasi ke depan.

Perilaku Manusia Dalam Organisasi

Perilaku manusia muncul sebagai hasil dari olah pikir dan olah sikap yang ada di dalam diri seseorang. Olah pikir adalah hasil dari kemampuan dan kecerdasan dalam menganalisa setiap peristiwa, persoalan, maupun berupa respon yang ditunjukkan atas suatu hal atau kejadian yang ada disekitarnya. Olah sikap merupakan kelanjutan dari hasil olah pikir manusia dalam bentuk nyata yang ditunjukkan secara fisik lewat perilaku. Sehingga terlihat secara nyata dalam bentuk respon/tanggapan langsung

maupun tidak langsung yang dapat diamati secara kasat mata.

Setiap manusia tidak ada yang sama dalam banyak hal. Oleh karena itu perilakunya pun berbeda-beda. Perbedaan perilaku yang dibawa seseorang ke dalam organisasi tentu tidak bisa dihindari. Organisasi melalui seorang pemimpin bertugas untuk menyatukan, menyamakan atau minimal menekan berkembang lebih jauh adanya perbedaan. Karena manusia adalah makhluk yang cerdas. Dengan kecerdasan itu membuatnya pandai membuat alasan atau argumen-argumen. Sehingga setiap individu akan membawa perilaku yang berbeda sesuai keyakinan dan kapasitas dirinya yang dapat diamati dan dilihat dari argumen maupun perilaku yang ditunjukkan.

Perilaku individu manusia yang bergabung atau masuk dalam suatu organisasi akan membentuk perilaku organisasi. Perilaku organisasi adalah suatu studi tentang aspek-aspek tingkah laku manusia dalam organisasi atau dalam suatu kelompok tertentu. Organisasi bisa mempengaruhi perilaku orang-orangnya, atau sebaliknya, perilaku individual bisa mempengaruhi dan membentuk perilaku organisasi. Mengingat masalah perilaku ini adalah hal yang sangat dinamis karena menyangkut manusia yang selalu dinamis. Sehingga perilaku organisasi pun berkembang seiring dengan perubahan manusia atau orang-orangnya maupun perkembangan masyarakat dengan berbagai peradaban yang berhasil dicapai.

Walau pun setiap individu membawa perilakunya sendiri ke dalam organisasi, namun organisasi yang kuat haruslah memiliki perilaku bersama yang disepakati dan dipakai bersama-sama. Perilaku organisasi diperlukan untuk membuat organisasi kuat dan eksis. Sehingga bisa menjadi alat untuk menekan timbulnya perbedaan yang tajam atau berkembangnya kepentingan individu-individu tertentu bahkan kelompok kepentingan yang tidak sejalan dengan tujuan organisasi. Oleh karena itu organisasi melalui kepemimpinan seseorang harus mampu menumbuhkan budaya organisasi yang khas agar eksistensi organisasi bisa terus berlanjut (*sustainable*).

Disinilah peran pimpinan/manajer dalam organisasi untuk meletakkan dasar-dasar etika dan budaya serta nilai dan norma yang disepakati dalam organisasi yang terintegrasi dalam visi dan misi yang melahirkan perilaku organisasi. Perilaku organisasi menjadi standar dalam berperilaku yang terkait dengan manusia, struktur, proses, teknologi, system social, dan tujuan organisasi.

Manfaat Perilaku Organisasi

Beberapa manfaat dari mempelajari dan memahami tentang perilaku keorganisasian adalah sebagai berikut:

- a. Memberi pencerahan kepada setiap orang yang menjadi anggota suatu organisasi bagaimana berpikir, bersikap dan berperilaku di dalam berinteraksi dengan sesama anggota organisasi lainnya.
- b. Menjadi dasar berpijak sekaligus panduan untuk kehidupan anggota yang ada di dalam organisasi.
- c. Membantu pimpinan atau manajer untuk bisa memahami dan juga mempengaruhi lingkungan organisasinya.
- d. Memberi pencerahan dalam menemukan solusi atas persoalan atau masalah yang muncul dalam organisasi.
- e. Menemukan makna atau inti dari orientasi setiap orang yang masuk dalam organisasi dengan segala kepentingannya.
- f. Dapat menjadi alat untuk memprediksi arah dari kehidupan organisasi kedepannya.
- g. Memberikan masukan kepada setiap pimpinan/manajer dalam mengarahkan dan mengelola sumber daya manusia yang ada dalam organisasi.
- h. Lebih memahami bahwa individu yang ada dalam organisasi memiliki perbedaan dan tidak mungkin bisa menyamakan semua tujuan/orientasi orang yang ada dalam organisasi.
- i. Mendorong pimpinan kreatif dalam mengelola organisasi dan mampu meminimalkan perbedaan yang ada.

- j. Memberikan landasan kepada pimpinan untuk bisa memberikan pengarahan dan mengontrol bawahan secara efektif.
- k. Memahami bahwa perilaku organisasi akan berguna untuk menjaga setiap hubungan antar pribadi dan juga hubungan industrial perusahaan.
- l. Menjaga keberlanjutan organisasi, bahkan bisa makin menumbuhkembangkan organisasi.

Ruang Lingkup Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi terkait dengan bagaimana perilaku manusia dalam berinteraksi selama berhubungan satu dengan yang lain di dalam organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu dalam kajian perilaku organisasi memiliki ruang lingkup yang terkait dengan studi tentang perilaku manusia di dalam berorganisasi, terdiri atas 3 (tiga) aspek, yaitu:

1. Aspek individu atau perilaku individual

Pada setiap organisasi, maka setiap orang atau pribadi membawa perilakunya masing-masing. Setiap individu menyumbangkan perilakunya dalam organisasi. Oleh karena itu dalam ruang lingkup perilaku organisasi, maka aspek perilaku individual menjadi salah satu hal yang penting. Karena individu-individu yang berbeda ini akan membawa serta pengalaman, kebiasaan, budaya, tujuan/motif (Agustina et al., 2017); (Noor & Agustina, 2019), keinginan, dan bahkan kepercayaannya ke dalam organisasi.

Organisasi sebagai kumpulan orang-orang atau individu-individu akan menjadi wadah yang menampung dan mengelola perilaku individual yang dibawa oleh masing-masing orang tersebut. Organisasi harus bisa menjadi jembatan yang mewadahi, menengahi, mengontrol, dan bahkan mengatur bagaimana perilaku individu yang berbeda dan kadang tidak selalu sejalan dengan budaya organisasi dan orang-orangnya, bisa saling menunjang terhadap efektivitas organisasi.

Perilaku individual yang beragam dan berbeda ini bisa menjadi kekuatan atau bisa juga menjadi sumber kehancuran bagi organisasi. Semua tergantung bagaimana pimpinan atau pemilik perusahaan/organisasi dalam mengendalikan dan mengatasi, mengarahkan, dan membuat organisasi bisa berjalan secara efektif. Untuk itu perlu ditumbuhkan atmosfir organisasi yang baik melalui komunikasi (Sudarwati, Sudarwati; Sudirwo, Sudirwo; Agustino, Lalu; Agustina, 2020) yang dibangun bersama-sama antara pimpinan, pemilik, dan stakeholder lainnya beserta seluruh karyawan.

2. Aspek antar manusia atau perilaku antar individu

Dalam hubungan antar manusia di dalam organisasi tentu sangat terkait dengan interaksi yang terjadi diantara individu-individu tersebut. Perilaku antar individu dalam organisasi sangat rentan bagi munculnya masalah atau persoalan. Karena itu perilaku antar individu dalam organisasi memerlukan campur tangan organisasi dalam mengendalikan dan mengelolanya agar tidak gampang memunculkan kesalahpahaman atau persoalan yang disebabkan oleh perilaku seseorang/individu yang menyinggung perasaan individu lainnya.

Organisasi harus membangun etika dan budaya organisasi (Anwar & Id, 2017); (Anwar, Id, et al., 2018) sebagai panduan berpijak seluruh anggota agar setiap individu yang masuk dalam organisasi mampu mengendalikan dan menyesuaikan perilakunya dengan etika dan budaya organisasi yang sudah ditetapkan dan disepakati. Karena kalau tidak, perilaku antar individu akan saling bergesekan dan mudah memicu masalah, mis-komunikasi, dan hal lainnya. Karena perilaku antar individu yang tidak sama dan beragam itu perlu dikelola atau diminimalisir perbedaannya melalui etika dan budaya organisasi yang terstandar agar perilaku setiap individu bisa menyesuaikan dan mengikuti apa yang ditetapkan dalam organisasi.

Pada organisasi dengan memiliki ruang lingkup besar dan memiliki karyawan diatas ratusan sampai ribuan orang, tentu makin beragam lagi. Seperti dalam hal: rentang usia, pendidikan, latar belakang, suku, bangsa, ras, kepercayaan, agama, kebiasaan atau budaya, persepsi, motivasi, minat, dlsb. Pimpinan dalam organisasi di dalam mengelola perilaku orang-orangnya ini memerlukan aturan yang jelas melalui adanya etika kerja, budaya organisasi, struktur yang jelas dan kuat, serta aturan disiplin kerja. Selain juga perlu adanya sosok pemimpin (Noor & Agustina, 2019); (Anwar, Sekolah, et al., 2018) yang mumpuni, mampu dalam mengendalikan dan memimpin individu-individu yang tentu memiliki orientasi berbeda dalam memasuki dan selama bergabung di dalam organisasi.

Keragaman individu dan perilaku yang dibawa dalam organisasi, tentu menuntut organisasi bisa membangun budaya kerja (Anwar & Id, 2017) yang sesuai dengan keinginan dan tujuan yang diinginkan. Agar tujuan organisasi bisa tercapai dengan baik tanpa terkendala yang berarti hanya karena perilaku individu dan juga gesekan kepentingan perilaku antar individu dalam organisasi yang bisa menghambat efektivitas organisasi.

3. Aspek manusia dalam kelompok atau perilaku kelompok

Ketika seseorang atau individu bergabung dalam sebuah organisasi, tentu yang bersangkutan sepenuhnya membawa serta latar belakang karakteristik personalnya (Agustina, 2021). Ketika yang bersangkutan berinteraksi dalam organisasi, maka akan bertemu dengan individu lain. Individu yang tergabung dalam kelompok tertentu dalam organisasi bisa secara formal karena struktur (*job* pekerjaan), namun bisa pula muncul secara informal karena kepentingan atau orientasi personal yang sama. Individu dengan orientasi yang sama pasti akan membentuk sub-kelompok sendiri. Sehingga dalam

organisasi tidak bisa dihindari akan munculnya sub-sub kelompok orientasi atau kepentingan lainnya.

Kelompok dengan kepentingan atau orientasi sama, secara perlahan akan terjadi proses dan membuat perilaku kelompok. Antar individu di dalam kelompok atau sub-kelompok akan menyepakati nilai atau norma yang dianggap mirip atau sama. Ini akan makin menguatkan tumbuhnya perilaku kelompok yang bila sejalan dengan tujuan organisasi, tentu akan sangat menguntungkan. Namun bila berbeda atau berlawanan, tentu bisa menjadi “duri dalam daging”, sangat memungkinkan munculnya kelompok kepentingan yang tidak mendukung efektivitas organisasi.

Apabila organisasi bisa mengelola kelompok-kelompok ini dengan baik, maka perilaku kelompok itu pun akan bisa diarahkan dan sekaligus berpartisipasi pada tercapainya tujuan organisasi. Karena keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya, selain sangat ditentukan oleh adanya individu maupun kelompok atau tim kerja yang ada, juga perilaku kelompok yang sesuai dengan tujuan organisasi, tentu akan mendukung eksistensi kelompok. Apalagi bila kelompok tersebut tumbuh dalam organisasi karena memang merupakan kebutuhan organisasi dalam mencapai tujuannya. Diharapkan bisa memberikan kontribusi yang terbaik bagi kemajuan organisasi. Untuk itu sangat diperlukan seseorang pimpinan/manajer yang bisa mengelola perilaku kelompok/organisasi.

Kontribusi Perilaku Organisasi Pada Bidang Ilmu

Lainnya

Setiap bidang ilmu pasti memiliki kaitan dengan bidang ilmu lainnya. Tak terkecuali dengan perilaku organisasi juga tidak berdiri sendiri. Sehingga bidang ilmu perilaku organisasi memiliki kaitan dan hubungan, baik langsung atau tidak langsung dengan bidang ilmu lainnya. Diantaranya pada bidang ilmu:

1. **Manajemen**
Ilmu manajemen adalah studi tentang seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain yang dengan ini diperlukan “seni” atau kreativitas dalam bekerja bagi orang-orang tersebut agar bisa berperilaku dalam kaitan mencapai tujuan yang ditetapkan. Karena manajemen adalah bagian dari organisasi, maka kontribusi ilmu manajemen terhadap perilaku organisasi sangat banyak dan luas, terutama menyangkut motivasi, kepemimpinan, produktivitas, kepuasan kerja, penilaian kinerja, dll.
2. **Ekonomi**
Ilmu ekonomi adalah studi yang mempelajari tentang tingkah laku manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dengan sumber daya yang terbatas. Kontribusi bidang ilmu ekonomi terhadap perilaku manusia dalam organisasi sangat dominan. Karena dalam kegiatan ekonomi yang dilakukan manusia guna memenuhi kebutuhannya sangat terkait dengan perilaku individu, antar individu, dan juga kelompok. Diantaranya menyangkut modal, asset, investasi, bahan baku/logistic, produksi, pemasaran, sumber daya manusia, kepemimpinan, bahan baku, motivasi, kepuasan kerja, penilaian kinerja, dll.
3. **Pendidikan**
Ilmu pendidikan adalah studi yang mempelajari tentang proses untuk meningkatkan, memperbaiki, dan mengubah pengetahuan, keterampilan, serta sikap tata laku seseorang atau kelompok melalui bimbingan, pengajaran, dan pelatihan. Kontribusi bidang ilmu pendidikan terhadap perilaku organisasi diantaranya pada pembelajaran, sikap, motivasi, proses perubahan, mutu atau kualitas, produktivitas, kepemimpinan, efisiensi, moral kerja, dll.
4. **Psikologi**
Psikologi adalah suatu ilmu pengetahuan yang didalamnya mengukur, menjelaskan dan juga mengubah perilaku manusia. Kontribusi ilmu psikologi ini pada perilaku organisasi adalah dalam hal motivasi, pembelajaran, kepribadian, persepsi, efektivitas kepemimpinan, pelatihan, pengambilan

keputusan individu, kepuasan kerja, penilaian kinerja, pengukuran sikap, desain kerja, seleksi karyawan, dan juga stress karyawan, serta lainnya.

5. Psikologi Sosial

Psikologi sosial adalah salah satu bidang dari studi psikologi yang didalamnya menggabungkan berbagai konsep psikologi dan sosiologi dengan memusatkan perhatian pada saling adanya keterpengaruhannya dari setiap orang. Kontribusi bidang ilmu psikologi sosial ini pada bidang perilaku organisasi adalah terkait dengan perubahan sikap, perubahan perilaku, perubahan kelompok, dan pengambilan keputusan kelompok.

6. Sosiologi

Sosiologi adalah suatu ilmu atau studi tentang setiap orang dalam hubungannya antar sesama di dalam kelompok atau masyarakat, hingga terbentuknya masyarakat. Pemahaman dalam bidang ilmu ini terkait dengan system sosial dan interaksi sosial manusia yang akan menyatu dalam suatu system sosial. Kontribusi bidang sosiologi ini terhadap bidang perilaku organisasi adalah menyangkut dengan tim-tim kerja, dinamika kelompok, perilaku antar kelompok, konflik, perubahan organisasi, teori organisasi formal, dan budaya organisasi.

7. Antropologi

Antropologi adalah suatu ilmu atau studi terkait dengan masyarakat atau asal usul terjadinya masyarakat, terutama terkait dengan manusia dan juga aktivitas-aktivitas manusia tersebut dalam rangka memenuhi hajat hidupnya. Kontribusi bidang studi antropologi dengan perilaku organisasi adalah analisis lintas budaya, komunikasi lintas budaya, nilai komparatif, dan lingkungan organisasional, serta lainnya.

8. Ilmu Politik

Ilmu politik adalah ilmu atau studi tentang pengetahuan manusia yang terkait dengan perilakunya sebagai individu maupun sebagai anggota kelompok dalam suatu lingkungan politik. Kontribusi dari bidang ilmu politik terhadap bidang ilmu perilaku

organisasi yang paling dominan adalah tentang politik intraorganisasional, konflik, kepemimpinan, dan juga kekuasaan.

Kesimpulan

Perilaku organisasi sangat terkait dengan keberadaan manusia dalam organisasi dan juga masyarakat yang membentuk eksistensi organisasi. Karena didalamnya sangat terkait tentang bagaimana seseorang atau individu bisa bergerak dan berperilaku yang sesuai dengan organisasi. Sehingga pemahaman tentang bidang ilmu ini sangat penting bagi setiap orang yang masuk dalam suatu organisasi. Juga bagi pimpinan, sangat berkepentingan dalam rangka menyatukan berbagai orientasi dan kepentingan individu-individu atau kelompok agar berperilaku sesuai dengan tujuan organisasi.

Bahkan dalam kaitannya dengan era globalisasi saat ini dan ke depan, maka patut juga menjadi pertimbangan kaitan pemahaman yang baik bagi seorang pimpinan tentang perilaku keorganisasian yang mencakup manusia (individu), kelompok, struktur, proses, system sosial, dll, di dalam menghadapi kompetisi antara kepentingan dan di sisi lain adalah tujuan organisasi yang akan dicapai. Sehingga seorang pimpinan/manajer mampu menyelaraskan semua kepentingan tersebut guna menjaga keberlangsungan hidup organisasi. Bahkan bisa membawa perubahan organisasi makin maju dan berkembang dalam perbedaan yang ada.

Daftar Pustaka

- Agustina, Titien, et. al. (2017). MSMEs Challenges in Phenomena of Disruption Era. *Journal of Economics and Sustainable Development*, 8(21), 116–121.
- Agustina, T. (2021). The Role Of Personal Characteristics To Develop. *International Journal of Economics, Business and Management Research*, 5(03), 1–9.
- Agustina, T., Chandrarin, G., & Manan, A. (2017). Motivation Effect on UMKM Performance in Banjarmasin City: Overview of Locus of Control as a Contingency Factor. *International Conferences SDGs 2030 Challenges and Solutions*, 526–543.
- Anwar, M., & Id, M. C. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Dosen Pada Pts Di Banjarmasin. In *DINAMIKA EKONOMI Jurnal Ekonomi dan Bisnis* (Vol. 10, Issue 1). <https://journal.stienas-y pb.ac.id/index.php/jdeb/article/download/10/7>
- Anwar, M., Id, M. C., & Banjarmasin, S. (2018). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Stimi Banjarmasin Melalui Analisis Sem-Pls Warp Pls 3.0. *DINAMIKA EKONOMI Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 123–132.
- Anwar, M., Sekolah, D., Ilmu, T., Indonesia, M., Stimi, (, & Banjarmasin,). (2018). Faktor Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Telkom Cabang Banjarmasin). *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(1). <http://repository.stimi-bjm.ac.id/id/eprint/80/>
- Jatmika, D. (2021). Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja. *SENASIF* 5. <https://jurnalfti.unmer.ac.id/index.php/senasif/article/view/358/310>
- Noor, S., & Agustina, T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Personil Polisi Bidokkes Polda Kalimantan Selatan.

RELEVANCE: Journal of Management and Business,
2(2), 275–286.
<https://doi.org/10.22515/relevance.v2i2.1869>

Robbin, P. S. (2001). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi* (delapan). Jakarta: PT Prenhallindo.

Sampurnawati, S., & Agustina, T. (2021). The Influence of HR Competence and Intellectual Capital on the Performance of MSMEs in Sasirangan Craftsmen. *Quantitative Economics and Management Studies*, 2(5), 326–334.
<https://doi.org/10.35877/454ri.qems277>

Sudarwati, Sudarwati; Sudirwo, Sudirwo; Agustino, Lalu; Agustina, T. (2020). Dukungan Komunikasi, Komitmen, Dan Insentif Yang Memuaskan Untuk Meningkatkan Kinerja. *Sultanist*, 4328(November).
<https://www.sultanist.ac.id/index.php/sultanist/article/view/203>

Profil Penulis



Titien Agustina, Sejak Sekolah Dasar sudah belajar menulis puisi. Ketika SMP rajin menulis diari dan berkembang menjadi penulis opini hingga ketika kuliah sangat aktif menerbitkan opini pada koran nasional Banjarmasin Post dan Kalimantan Post (sebelumnya Diamika Berita), juga koran Radar Banjarmasin. Beberapa kali sempat memenangkan Lomba Karya Tulis Populer maupun Karya Tulis Ilmiah se Kalimantan Selatan. Pada Tingkat Nasional berhasil meraih Pemenang II Lomba Penulisan Seabad Arsip di Indonesia oleh Badan Kearsipan Nasional RI (1992) dan juga mendapatkan Penghargaan dalam Karya Anugerah Jurnalistik Tingkat Nasional oleh Kementerian Penerangan RI kerjasama dengan PWI (1992).

Penulis menyelesaikan pendidikan Akademi Sekretari dan Manajemen Indonesia (ASMI) Banjarmasin (1986); Sarjana Kesekretariatan STIMI Banjarmasin (1991); Diploma II Ilmu Perpustakaan Universitas Terbuka (1997); Magister Ilmu Komunikasi pada Pascasarjana Universitas Padjadjaran Bandung (2002); dan Program Doktor Ilmu Ekonomi pada Universitas Merdeka Malang (2017).

Menjadi penulis tunggal untuk buku: *Perempuan dan Investasi* (2012); dan *Kebangkitan Pengusaha UMKM* (2017). Selebihnya *book chapter*, yaitu: *Kapita Selektta Pendidikan* (2018); *Aku, Buku, dan Peradaban Transformasi Pesantren melalui Penguatan Literasi* (2018); *Beragama di Era 4.0* (2019); *Perspektif Multidisipliner dalam Pelaksanaan Adaptasi Kebiasaan Baru selama Pandemi Covid 19 di Indonesia* (2020); *Manajemen Operasi* (2020); *Manajemen Sumber Daya Manusia: Data, Analisis dan Pengembangannya* (2021); *Pengukuran Manajemen Kinerja* (2021); *Sustainability Business* (2022); *BUMDesa Sebagai Kekuatan Ekonomi Baru* (2022).

Email Penulis: titienagustina9@gmail.com