



FONDASI PERILAKU ORGANISASI DAN PENTINGNYA PERILAKU ORGANISASI

Norul Hikmah^{1*}, Mei Linda Puspitasari²

¹Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Darul Ulum Kubu Raya

²UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, Jawa Timur

Email: nurul90533@gmail.com¹meilindamutiara97@gmail.com²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran pelaku organisasi dalam membentuk interaksi individu dan kelompok, memahami konsep dasar perilaku organisasi, serta mengeksplorasi keterkaitan antara motivasi, komunikasi, dan koordinasi dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Metode penelitian yang digunakan adalah studi pustaka dengan memanfaatkan data sekunder dan primer berupa jurnal ilmiah, buku, dan literatur akademik yang relevan dengan topik pembahasan. Pemilihan literatur dilakukan secara selektif dengan mempertimbangkan relevansi, kredibilitas, dan kemutakhiran sumber, sehingga data yang dianalisis memiliki validitas yang dapat dipertanggungjawabkan. Analisis dilakukan secara deskriptif-kritis untuk menelaah sistem organisasi yang memiliki struktur, tujuan, serta perilaku yang diatur guna mencapai hasil tertentu. Hasil kajian menunjukkan bahwa perilaku individu dan kelompok memainkan peranan penting dalam efektivitas organisasi. Selain itu, motivasi yang kuat, komunikasi yang efektif, dan koordinasi yang baik terbukti menjadi faktor penentu keberhasilan pencapaian tujuan. Temuan ini menegaskan pentingnya kajian perilaku organisasi sebagai landasan strategis dalam memahami dinamika internal organisasi sekaligus meningkatkan kinerja, stabilitas, dan daya saing di tengah perubahan lingkungan yang dinamis.

Kata Kunci: Perilaku organisasi; Konsep dasar; tujuan; Interaksi individu dan kelompok.

Abstract

This study aims to analyze the role of organizational actors in shaping individual and group interactions, to understand the basic concepts of organizational behavior, and to explore the interrelation between motivation, communication, and coordination in supporting the achievement of organizational goals. The research method applied is library research, utilizing secondary data derived from scientific journals, books, and academic literature relevant to the subject matter. The selection of literature was carried out selectively by considering relevance, credibility, and recency of the sources to ensure the validity of the data analyzed. The analysis was conducted in a descriptive-critical manner to examine organizational systems that possess structures, objectives, and behaviors arranged to achieve specific outcomes. The findings indicate that individual and group behavior play a crucial role in organizational effectiveness. Furthermore, strong motivation, effective communication, and good coordination are proven to be

determining factors in achieving goals. These findings highlight the importance of organizational behavior as a strategic foundation for understanding organizational dynamics while enhancing performance, stability, and competitiveness in an ever-changing environment.

Keywords: *Organizational behavior; Basic concepts; Goals; Individual and group interaction*

PENDAHULUAN

Sejarah bangsa Indonesia mencatat bahwa organisasi pergerakan pemuda berperan penting dalam memperjuangkan kemerdekaan. Fenomena tersebut menunjukkan betapa pentingnya peran organisasi dalam mencapai tujuan bersama. Jika pada masa pergerakan kemerdekaan organisasi menjadi wadah perjuangan kolektif, maka dalam konteks modern organisasi berperan sebagai sarana koordinasi untuk mewujudkan tujuan yang lebih kompleks. Organisasi tidak hanya perlu ada, tetapi juga harus mampu memahami perilaku anggotanya agar tujuan dapat tercapai secara lebih efektif.

Perilaku organisasi merupakan studi yang membahas individu maupun kelompok dalam berinteraksi di lingkungan kerja organisasi. Konsep ini mencakup berbagai aspek yang memengaruhi hubungan sosial, komunikasi, motivasi, serta kinerja, baik secara individu maupun kelompok. Robbins dan Judge (2021) menegaskan bahwa perilaku organisasi tidak hanya bertujuan untuk memahami dan memprediksi perilaku, tetapi juga untuk mengaplikasikan pengetahuan tersebut dalam meningkatkan efektivitas organisasi.

Masalah yang dikaji dalam penelitian ini adalah bagaimana peran pelaku organisasi dalam membentuk interaksi individu dan kelompok, bagaimana konsep dasar perilaku organisasi dipahami, serta bagaimana keterkaitan antara motivasi, komunikasi, dan koordinasi mendukung pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis peran perilaku organisasi dalam meningkatkan efektivitas, stabilitas, dan daya saing organisasi di tengah dinamika lingkungan yang terus berubah.

Budaya organisasi terbukti memiliki peran signifikan dalam membentuk pola perilaku serta kinerja kolektif. Nilai dan norma yang dianut bersama akan menciptakan keseragaman sikap, baik terhadap tugas, kerja sama tim, kepemimpinan, maupun inovasi. Misalnya, organisasi dengan budaya kolaboratif cenderung menghasilkan individu yang saling mendukung, berbagi pengetahuan, dan bekerja sama untuk tujuan bersama. Sebaliknya, dalam budaya yang kompetitif, anggota organisasi lebih menekankan pencapaian pribadi dan pengakuan atas prestasi individual.

Kesehatan psikologis merupakan salah satu elemen kunci dalam perilaku organisasi, karena berpengaruh terhadap kesejahteraan individu sekaligus keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan jangka panjang.

Kepemimpinan yang berhubungan dengan peran dan gaya seorang pemimpin dalam mengarahkan bawahannya. Kajian perilaku organisasi menekankan pentingnya gaya kepemimpinan, keterampilan komunikasi, serta pengambilan keputusan yang tepat.

Kepemimpinan transformasional, misalnya, terbukti dapat meningkatkan komitmen karyawan dan efektivitas organisasi (Luthans, 2021).

Komunikasi juga menjadi aspek yang krusial dalam perilaku organisasi. Komunikasi yang efektif memfasilitasi pertukaran informasi, koordinasi kerja, serta memperkuat hubungan antarindividu dalam organisasi. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa komunikasi berfungsi sebagai mekanisme integrasi yang menghubungkan tujuan individu dan organisasi (Gunawan & Zulhaida, 2022).

Luthans (2021) mendefinisikan perilaku organisasi sebagai disiplin ilmu yang menitikberatkan pada pemahaman, prediksi, dan pengelolaan perilaku manusia dalam organisasi. Definisi ini mencakup tiga dimensi utama, yaitu apa yang dilakukan individu di dalam organisasi, bagaimana tindakan tersebut dilakukan, serta alasan yang melatarbelakanginya, termasuk faktor motivasi dan konteks yang memengaruhinya.

Pendekatan ini juga menekankan pentingnya mengkaji aspek positif dalam perilaku organisasi yang dikenal dengan istilah Positive Organizational Behavior (POB). Fokus kajian ini meliputi kepuasan kerja, pencapaian, kesehatan psikologis, optimisme, serta resiliensi karyawan. Perhatian terhadap aspek positif tersebut dipandang krusial untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan berkelanjutan. Dengan memahami faktor-faktor positif yang mendorong karyawan, organisasi dapat memperkuat motivasi, meningkatkan keterlibatan, serta mendorong tercapainya tujuan bersama secara lebih efektif.

Penelitian terkini menegaskan bahwa komunikasi efektif dan koordinasi merupakan faktor krusial dalam meningkatkan kinerja organisasi. Komunikasi yang baik antaranggota tidak hanya mempermudah pemahaman terhadap tujuan bersama, tetapi juga berperan sebagai sarana untuk membangun kerjasama tim yang solid (Gunawan & Zulhaida, 2022). Tanpa komunikasi yang jelas dan terstruktur, potensi konflik dan miskomunikasi dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Chester Barnard's *Influence on Modern Management* (2023), menekankan pentingnya acceptance atau penerimaan sukarela dari anggota organisasi. Otoritas tidak otomatis berjalan efektif hanya karena bersifat formal. Sebaliknya, otoritas akan benar-benar berfungsi apabila instruksi yang diberikan selaras dengan tujuan organisasi, dipahami secara jelas, konsisten dengan kepentingan anggota, serta memungkinkan untuk dipatuhi. Hal ini menegaskan bahwa otoritas dan kepemimpinan membutuhkan legitimasi yang bersumber dari persetujuan bawahannya.

Literatur kontemporer menekankan konsep integrasi sebagai pendekatan alternatif dalam resolusi konflik. Carlsen (2020) dan Cohen (2020) menjelaskan bahwa integrasi tidak sekadar kompromi, melainkan upaya kreatif untuk menggabungkan berbagai kepentingan dan perbedaan yang ada sehingga menghasilkan nilai bersama. Proses integrasi memungkinkan individu untuk tetap produktif sekaligus merasa memiliki kepentingan yang sama dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, integrasi berfungsi sebagai mekanisme penting dalam membangun kerjasama yang saling menguntungkan dan memperkuat kohesi organisasi.

Manajemen lateral menekankan pentingnya hubungan horizontal antar unit atau departemen dalam organisasi. Pola koordinasi semacam ini dipandang krusial untuk meningkatkan efektivitas kerja, mendorong inovasi, serta mempercepat respons terhadap perubahan lingkungan. Struktur organisasi modern tidak hanya mengandalkan hubungan vertikal yang bersifat formal dan birokratis, tetapi juga menuntut adanya mekanisme horizontal agar setiap unit dapat bekerja sama secara setara dan menghindari terjadinya silo atau sekat antar bagian.

Manusia merupakan faktor utama dalam organisasi, sebab setiap individu yang masuk dan beraktivitas di dalamnya akan membawa nilai, pengalaman, serta perilaku yang membentuk dinamika organisasi. Dari interaksi tersebut lahir perilaku organisasi, yaitu pola perilaku unik yang terbentuk dari hubungan antar individu dalam rangka mencapai tujuan kolektif. Seperti ditegaskan oleh Wahyudi & Hartono (2021), efektivitas kerja pegawai sangat dipengaruhi oleh perilaku organisasi yang terbentuk dari interaksi manusia di dalamnya.

Perilaku organisasi tidak hanya dipahami dari sisi struktural atau manajerial, tetapi juga dari interaksi antara dimensi fisik dan psikologis manusia yang membawanya. Setiap individu membawa karakteristik unik yang pada akhirnya membentuk corak perilaku organisasi secara keseluruhan.

Manusia merupakan pribadi yang memiliki keunikan satu sama lain. Sebagai agen sadar, sifat dan perilaku adalah bagian yang melekat pada diri individu. Dalam konteks organisasi, keunikan tiap anggota ketika saling berinteraksi akan membentuk karakter organisasi yang khas. Dengan kata lain, perilaku organisasi tidak bisa dilepaskan dari kontribusi perilaku individu yang membawanya.

Studi psikologi memiliki kontribusi besar dalam memahami serta menganalisis perilaku organisasi, karena ilmu ini memberikan landasan untuk menjelaskan bagaimana individu memiliki kesamaan maupun perbedaan dalam cara berpikir, berperasaan, dan bertindak. Psikologi juga membantu menjelaskan berbagai faktor yang memengaruhi perilaku individu. Sebagian faktor berasal dari dalam diri, seperti insting, kepribadian, dan kondisi emosional; sedangkan sebagian lainnya dipengaruhi oleh lingkungan, misalnya interaksi sosial, kondisi sekitar, serta pengalaman yang memberikan informasi dan pengetahuan baru.

Perilaku organisasi juga berfungsi sebagai pedoman penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Melalui pemahaman ini, organisasi dapat membangun lingkungan kerja yang kondusif, produktif, serta adaptif terhadap perubahan. Sejalan dengan penelitian Putra & Ningsih (2022), pemahaman perilaku organisasi terbukti berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai pemerintahan daerah. Sementara itu, studi Sari & Hidayat (2023) menunjukkan bahwa organisasi yang memperhatikan aspek perilaku mampu menumbuhkan kerja sama tim, meningkatkan kepuasan kerja, dan memperkuat komitmen karyawan terhadap tujuan bersama.

Sulistiyowati & Arifah (2023) membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional, pengembangan karir, serta Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. OCB—yakni perilaku sukarela karyawan

untuk membantu rekan kerja maupun organisasi di luar tugas formal—merupakan salah satu bentuk konkret dari perilaku organisasi yang sehat. Organisasi yang berhasil menumbuhkan OCB akan memiliki karyawan yang lebih loyal, kolaboratif, dan produktif.

Urgensi perilaku organisasi juga didukung oleh regulasi di Indonesia. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa hubungan kerja harus dilandasi asas keadilan, kemitraan, dan keterbukaan, yang merupakan nilai dasar dalam perilaku organisasi. Sementara itu, Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menekankan pentingnya integritas, profesionalitas, dan akuntabilitas dalam perilaku aparatur negara. Dengan demikian, mempelajari perilaku organisasi menjadi krusial bukan hanya untuk menjelaskan secara teoretis dinamika organisasi, tetapi juga membawa manfaat praktis berupa peningkatan kinerja, stabilitas internal, dan penguatan daya saing di tengah tantangan lingkungan yang dinamis.

Kajian atas berbagai penelitian dan regulasi tersebut memperlihatkan bahwa perilaku organisasi merupakan faktor strategis yang berkontribusi pada kepuasan, motivasi, keterlibatan, serta kinerja karyawan. Selain itu, perilaku organisasi yang sehat mampu meningkatkan stabilitas internal organisasi sekaligus memperkuat daya saing di tengah dinamika lingkungan yang kompleks.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi pustaka (*library research*). Pendekatan ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang berfokus pada kajian teoritis dan konseptual mengenai perilaku organisasi, bukan pada pengumpulan data empiris di lapangan. Sumber data penelitian diperoleh dari data sekunder dan data primer berupa jurnal ilmiah, buku, artikel akademik, dan literatur relevan yang membahas konsep dasar perilaku organisasi, peran pelaku organisasi, serta keterkaitan antara motivasi, komunikasi, dan koordinasi. Pemilihan sumber dilakukan secara selektif dengan mempertimbangkan relevansi topik, kredibilitas penerbit atau penulis, serta kemutakhiran publikasi agar data yang digunakan valid dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Analisis data dilakukan melalui analisis deskriptif-kritis, yaitu dengan mendeskripsikan teori, konsep, dan hasil penelitian terdahulu, kemudian dikaji secara mendalam untuk mengidentifikasi pola, perbedaan, dan keterkaitan di antara literatur yang ada. Analisis ini tidak hanya menjelaskan ulang teori yang telah ada, tetapi juga mengkritisi serta mengeksplorasi hubungan antara perilaku individu, perilaku kelompok, dan struktur organisasi dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Proses analisis mencakup tiga tahapan utama, yaitu: (1) reduksi data, dengan cara memilih informasi yang sesuai dengan fokus penelitian; (2) penyajian data, dalam bentuk uraian naratif yang sistematis dan tematis; dan (3) penarikan kesimpulan, dengan mengaitkan hasil kajian teori untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang peran perilaku organisasi dalam meningkatkan efektivitas organisasi.

Penelitian diharapkan dapat menghasilkan telaah yang komprehensif, sistematis, dan kritis, sehingga memberikan kontribusi akademik dalam memperkuat pemahaman teoretis mengenai perilaku organisasi sekaligus menjadi rujukan praktis bagi pengembangan manajemen dan kepemimpinan dalam konteks organisasi modern.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Organisasi

Sejarah bangsa Indonesia menunjukkan bahwa organisasi memiliki peran sentral dalam mencapai tujuan kolektif. Pada awal abad ke-20, berbagai organisasi pergerakan yang dipelopori kaum muda menjadi wadah perjuangan melawan penjajahan sekaligus sarana memperjuangkan kemerdekaan bangsa. Melalui organisasi, mereka mampu menyatukan visi, mengatur strategi, serta memobilisasi kekuatan demi kepentingan rakyat secara bersama-sama (Kartodirdjo, 2021).

Organisasi tidak dapat dipahami hanya sebagai kumpulan individu, melainkan sebagai suatu sistem yang memiliki struktur, tujuan, dan perilaku yang diatur untuk mencapai hasil tertentu. Dalam konteks ini, kajian mengenai perilaku organisasi menjadi penting karena perilaku individu maupun kelompok di dalamnya sangat menentukan efektivitas kerja dan keberhasilan tujuan (Tebay, 2021).

Perilaku organisasi sendiri merupakan studi yang membahas individu dan kelompok dalam berinteraksi di lingkungan kerja organisasi. Konsep ini mencakup berbagai aspek yang memengaruhi hubungan sosial, komunikasi, serta kinerja, baik secara individu maupun kelompok. Robbins dan Judge (2021) menekankan bahwa perilaku organisasi bertujuan tidak hanya untuk memahami dan memprediksi perilaku, tetapi juga untuk mengaplikasikan pengetahuan tersebut dalam meningkatkan efektivitas organisasi.

Salah satu dimensi utama dalam perilaku organisasi adalah motivasi. Kajian ini menyoroti faktor-faktor yang mendorong individu untuk bertindak dan mencapai tujuan, baik melalui motivasi intrinsik maupun ekstrinsik. Pemahaman terhadap motivasi sangat penting karena berimplikasi pada kepuasan kerja, produktivitas, dan loyalitas individu terhadap organisasi.

Kepemimpinan yang berhubungan dengan peran dan gaya seorang pemimpin dalam mengarahkan bawahannya. Kajian perilaku organisasi menekankan pentingnya gaya kepemimpinan, keterampilan komunikasi, serta pengambilan keputusan yang tepat. Kepemimpinan transformasional, misalnya, terbukti dapat meningkatkan komitmen karyawan dan efektivitas organisasi (Luthans, 2021).

Komunikasi juga menjadi aspek yang krusial dalam perilaku organisasi. Komunikasi yang efektif memfasilitasi pertukaran informasi, koordinasi kerja, serta memperkuat hubungan antarindividu dalam organisasi. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa komunikasi berfungsi sebagai mekanisme integrasi yang menghubungkan tujuan individu dan organisasi (Gunawan & Zulhaida, 2022).

Pengambilan keputusan menjadi topik penting dalam studi perilaku organisasi. Proses pengambilan keputusan melibatkan analisis rasional, pertimbangan emosional,

serta dinamika kelompok. Keputusan yang tepat berimplikasi langsung pada efektivitas organisasi, sedangkan keputusan yang keliru dapat menimbulkan inefisiensi dan konflik internal.

Kajian perilaku organisasi juga menyoroti dinamika kelompok. Pembentukan kelompok, pembagian peran, serta pola interaksi antaranggota sangat berpengaruh pada kinerja organisasi. Konflik maupun kerja sama dalam kelompok dapat menentukan apakah organisasi akan mencapai tujuannya secara efektif. Oleh karena itu, pemahaman terhadap dinamika kelompok menjadi elemen penting dalam mengelola organisasi modern.

Luthans (2021) mendefinisikan perilaku organisasi sebagai disiplin ilmu yang menitikberatkan pada pemahaman, prediksi, dan pengelolaan perilaku manusia dalam organisasi. Definisi ini mencakup tiga dimensi utama, yaitu apa yang dilakukan individu di dalam organisasi, bagaimana tindakan tersebut dilakukan, serta alasan yang melatarbelakanginya, termasuk faktor motivasi dan konteks yang memengaruhinya.

Pendekatan ini juga menekankan pentingnya mengkaji aspek positif dalam perilaku organisasi yang dikenal dengan istilah Positive Organizational Behavior (POB). Fokus kajian ini meliputi kepuasan kerja, pencapaian, kesehatan psikologis, optimisme, serta resiliensi karyawan. Perhatian terhadap aspek positif tersebut dipandang krusial untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan berkelanjutan. Dengan memahami faktor-faktor positif yang mendorong karyawan, organisasi dapat memperkuat motivasi, meningkatkan keterlibatan, serta mendorong tercapainya tujuan bersama secara lebih efektif.

Kesehatan psikologis merupakan aspek penting dalam studi perilaku organisasi. DeHaan, Bradshaw, Diaz-Castillo, et al. (2024) menegaskan bahwa faktor-faktor seperti stres kerja, dukungan sosial, dan keseimbangan emosional berperan besar dalam menentukan kesejahteraan karyawan. Tanpa kondisi psikologis yang sehat, individu sulit memberikan kontribusi optimal terhadap organisasi.

Luthans (2021) menekankan bahwa pemahaman perilaku organisasi tidak hanya terbatas pada apa yang dilakukan individu dalam organisasi, melainkan juga bagaimana dan mengapa mereka melakukannya. Fokus Luthans pada aspek positif, seperti kepuasan kerja, keberhasilan, dan keseimbangan psikologis dijadikan dasar untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif sekaligus mampu memenuhi kebutuhan personal anggota organisasi.

Perilaku organisasi juga dipengaruhi oleh budaya organisasi. Menurut Wibowo (2020), budaya organisasi mencakup sistem nilai, norma, dan keyakinan yang menjadi dasar perilaku individu maupun kelompok. Hal ini sejalan dengan pendapat Sudiro (2021) yang menyatakan bahwa nilai dan norma memberikan arah bagi anggota organisasi dalam bertindak, berinteraksi, dan bekerja sama.

Budaya organisasi terbukti memiliki peran signifikan dalam membentuk pola perilaku serta kinerja kolektif. Nilai dan norma yang dianut bersama akan menciptakan keseragaman sikap, baik terhadap tugas, kerja sama tim, kepemimpinan, maupun inovasi. Misalnya, organisasi dengan budaya kolaboratif cenderung menghasilkan individu yang

saling mendukung, berbagi pengetahuan, dan bekerja sama untuk tujuan bersama. Sebaliknya, dalam budaya yang kompetitif, anggota organisasi lebih menekankan pencapaian pribadi dan pengakuan atas prestasi individual.

Kesehatan psikologis merupakan salah satu elemen kunci dalam perilaku organisasi berpengaruh terhadap kesejahteraan individu, sekaligus menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan jangka panjang.

Pemahaman terhadap perilaku organisasi menjadi aspek krusial karena perilaku tersebut sangat memengaruhi cara individu berperilaku dan berinteraksi di dalam organisasi. Kesesuaian antara nilai-nilai pribadi anggota dengan nilai-nilai yang dianut organisasi terbukti berkontribusi pada kepuasan kerja. Transparansi (2022) menjelaskan bahwa budaya organisasi dapat dipahami sebagai perpaduan nilai, norma, kebiasaan, pengalaman, tradisi, dan asumsi yang mengakar, sehingga membentuk identitas organisasi. Unsur-unsur ini berfungsi sebagai pedoman bagi anggota dalam bertindak, berpikir, serta menjalin interaksi, baik di lingkungan internal maupun eksternal organisasi. Dengan memahami budaya organisasi, pimpinan maupun anggota dapat mengelola dan mengarahkan perilaku agar selaras dengan tujuan dan nilai-nilai yang diinginkan.

Perilaku organisasi juga mencakup upaya individu dalam mewujudkan tujuan bersama. As'ad & Fridiyanto (2021) menegaskan bahwa organisasi memang terdiri atas individu-individu dengan tujuan serta kepentingan pribadi. Namun, efektivitas dan efisiensi organisasi hanya dapat tercapai apabila seluruh anggota mampu bekerja secara terkoordinasi dan menjalin kerjasama. Dengan kata lain, pencapaian tujuan organisasi membutuhkan harmonisasi antara kepentingan personal dengan kepentingan kolektif.

Penelitian terkini menegaskan bahwa komunikasi efektif dan koordinasi merupakan faktor krusial dalam meningkatkan kinerja organisasi. Komunikasi yang baik antaranggota tidak hanya mempermudah pemahaman terhadap tujuan bersama, tetapi juga berperan sebagai sarana untuk membangun kerjasama tim yang solid (Gunawan & Zulhaida, 2022). Tanpa komunikasi yang jelas dan terstruktur, potensi konflik dan miskomunikasi dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Khurana dan Spender (2022), kewenangan dalam organisasi tidak serta-merta efektif hanya karena memiliki dasar formal. Suatu perintah baru memperoleh kekuatan nyata apabila sejalan dengan tujuan organisasi, dikomunikasikan dengan jelas, relevan dengan kepentingan anggota, serta realistis untuk dijalankan. Dengan demikian, otoritas maupun kepemimpinan memerlukan legitimasi yang lahir dari penerimaan para bawahan.

Efektivitas organisasi tidak semata-mata bergantung pada struktur formal atau regulasi yang berlaku, melainkan juga pada faktor psikologis dan sosial yang memengaruhi perilaku individu. Qurtubi (2020) menyatakan bahwa hubungan antarindividu dalam organisasi harus dikelola dengan baik untuk memastikan tercapainya tujuan kolektif. Dengan demikian, keterpaduan antara aspek komunikasi, penerimaan otoritas, serta manajemen hubungan antaranggota menjadi fondasi penting dalam menciptakan organisasi yang efektif dan adaptif

Perilaku organisasi pada dasarnya mencerminkan interaksi yang kompleks antara individu-individu yang bekerja bersama dalam suatu sistem. Dewi & Rodli (2021) menegaskan bahwa organisasi harus dipandang sebagai sebuah kesatuan yang terdiri dari individu-individu yang saling terkait dan saling memengaruhi. Pandangan ini menunjukkan bahwa efektivitas organisasi tidak dapat dilepaskan dari kualitas hubungan antarpersona di dalamnya.

Dalam konteks pengambilan keputusan dan kerjasama, penting untuk mempertimbangkan perspektif serta kepentingan bersama. Thian (2021) berpendapat bahwa konflik dalam organisasi dapat diminimalkan melalui penerapan prinsip inklusif, yaitu dengan melibatkan semua pihak dalam proses pengambilan keputusan. Dengan cara ini, solusi yang dihasilkan lebih mudah diterima karena sesuai dengan kepentingan kolektif.

Literatur kontemporer menekankan konsep integrasi sebagai pendekatan alternatif dalam resolusi konflik. Carlsen (2020) dan Cohen (2020) menjelaskan bahwa integrasi tidak sekadar kompromi, melainkan upaya kreatif untuk menggabungkan berbagai kepentingan dan perbedaan yang ada sehingga menghasilkan nilai bersama. Proses integrasi memungkinkan individu untuk tetap produktif sekaligus merasa memiliki kepentingan yang sama dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, integrasi berfungsi sebagai mekanisme penting dalam membangun kerjasama yang saling menguntungkan dan memperkuat kohesi organisasi.

Manajemen lateral menekankan pentingnya hubungan horizontal antar unit atau departemen dalam organisasi. Pola koordinasi semacam ini dipandang krusial untuk meningkatkan efektivitas kerja, mendorong inovasi, serta mempercepat respons terhadap perubahan lingkungan. Struktur organisasi modern tidak hanya mengandalkan hubungan vertikal yang bersifat formal dan birokratis, tetapi juga menuntut adanya mekanisme horizontal agar setiap unit dapat bekerja sama secara setara dan menghindari terjadinya silo atau sekat antar bagian.

Wahyudi & Hartono (2021) menegaskan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang partisipatif dapat memperkuat koordinasi lintas bagian dalam organisasi. Penelitian lain oleh Fadillah & Nurhayati (2023) menunjukkan bahwa keterlibatan individu dalam kerja sama lintas departemen berperan penting dalam meningkatkan inovasi karyawan. Dengan demikian, kerja sama horizontal antar unit organisasi bukan hanya kebutuhan struktural, tetapi juga strategi penting untuk mencapai efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Konsep dasar perilaku organisasi

Manusia merupakan faktor utama dalam organisasi, sebab setiap individu yang masuk dan beraktivitas di dalamnya akan membawa nilai, pengalaman, serta perilaku yang membentuk dinamika organisasi. Dari interaksi tersebut lahir perilaku organisasi, yaitu pola perilaku unik yang terbentuk dari hubungan antar individu dalam rangka mencapai tujuan kolektif. Seperti ditegaskan oleh Wahyudi & Hartono (2021), efektivitas kerja pegawai sangat dipengaruhi oleh perilaku organisasi yang terbentuk dari interaksi manusia di dalamnya.

Manusia dipahami sebagai makhluk dengan dua unsur, yaitu fisik (tubuh) dan mental (pikiran). Unsur fisik terkait dengan kemampuan jasmani dalam melaksanakan pekerjaan, sementara unsur mental berhubungan dengan cara berpikir, sikap, serta motivasi individu. Kurniawan & Lestari (2021) menjelaskan bahwa perilaku individu dalam organisasi dipengaruhi oleh faktor internal seperti kepribadian, pengalaman, dan harapan, serta faktor eksternal seperti budaya organisasi dan sistem kerja. Penelitian terbaru oleh Rachmawati & Susanto (2024) juga menemukan bahwa aspek psikologis individu, terutama motivasi dan kesejahteraan mental, memiliki kontribusi penting dalam membentuk perilaku kerja pegawai negeri sipil.

Perilaku organisasi tidak hanya dipahami dari sisi struktural atau manajerial, tetapi juga dari interaksi antara dimensi fisik dan psikologis manusia yang membawanya. Setiap individu membawa karakteristik unik yang pada akhirnya membentuk corak perilaku organisasi secara keseluruhan.

Manusia merupakan pribadi yang memiliki keunikan satu sama lain. Sebagai agen sadar, sifat dan perilaku adalah bagian yang melekat pada diri individu. Dalam konteks organisasi, keunikan tiap anggota ketika saling berinteraksi akan membentuk karakter organisasi yang khas. Dengan kata lain, perilaku organisasi tidak bisa dilepaskan dari kontribusi perilaku individu yang membawanya.

Perilaku individu dapat dipahami sebagai cara seseorang bertindak atau merespons suatu situasi, baik melalui keterampilan, pengetahuan, maupun sikapnya. Keterampilan ini tidak berdiri sendiri, tetapi berakar dari latar belakang pengalaman dan wawasan yang dimiliki individu. Dalam organisasi, perilaku individu tercermin juga dalam hubungan antara atasan dan bawahan. Apabila seorang manajer memperlakukan bawahannya dengan adil dan positif, maka akan terbentuk hubungan kerja sama yang harmonis sehingga mendukung efektivitas organisasi (Wahyudi & Hartono, 2021).

Perilaku manusia merupakan hasil interaksi antara individu dengan lingkungannya. Kurniawan & Lestari (2021) menjelaskan bahwa perilaku ditentukan oleh dua faktor utama: (1) karakteristik biografis seperti kemampuan, kebutuhan, kepercayaan, harapan, dan pengalaman masa lalu; serta (2) karakteristik lingkungan organisasi seperti hierarki, pembagian tugas, kewenangan, sistem penghargaan, maupun mekanisme kontrol. Kedua faktor ini saling memengaruhi sehingga membentuk pola perilaku individu dalam organisasi.

Pemahaman terhadap perilaku individu menjadi landasan penting untuk membangun perilaku organisasi yang efektif. Organisasi yang mampu mengelola keunikan individu dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat akan lebih mudah mencapai tujuan kolektif.

Studi psikologi memiliki kontribusi besar dalam memahami serta menganalisis perilaku organisasi, karena ilmu ini memberikan landasan untuk menjelaskan bagaimana individu memiliki kesamaan maupun perbedaan dalam cara berpikir, berperasaan, dan bertindak. Psikologi juga membantu menjelaskan berbagai faktor yang memengaruhi perilaku individu. Sebagian faktor berasal dari dalam diri, seperti insting, kepribadian, dan kondisi emosional; sedangkan sebagian lainnya dipengaruhi oleh lingkungan,

misalnya interaksi sosial, kondisi sekitar, serta pengalaman yang memberikan informasi dan pengetahuan baru.

Pentingnya perilaku organisasi

Pentingnya perilaku organisasi terletak pada kemampuannya menjelaskan interaksi antara individu maupun kelompok dalam suatu organisasi. Setiap anggota membawa pola pikir, motivasi, emosi, dan sikap yang berbeda, sehingga secara langsung memengaruhi dinamika kerja dan pencapaian tujuan bersama. Pemahaman yang komprehensif mengenai perilaku organisasi memungkinkan pimpinan dan anggota organisasi menyusun strategi yang lebih tepat guna meningkatkan efektivitas kerja serta meminimalisasi potensi konflik internal.

Perilaku organisasi juga berfungsi sebagai pedoman penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Melalui pemahaman ini, organisasi dapat membangun lingkungan kerja yang kondusif, produktif, serta adaptif terhadap perubahan. Sejalan dengan penelitian Putra & Ningsih (2022), pemahaman perilaku organisasi terbukti berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai pemerintahan daerah. Sari & Hidayat (2023) menunjukkan bahwa organisasi yang memperhatikan aspek perilaku mampu menumbuhkan kerja sama tim, meningkatkan kepuasan kerja, dan memperkuat komitmen karyawan terhadap tujuan bersama.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan, keterlibatan, dan kinerja karyawan. Indraswari, Wahyuningsih, & Surwanti (2022) menemukan bahwa motivasi, kepemimpinan transformasional, dan budaya organisasi berpengaruh nyata terhadap kepuasan kerja serta work engagement. Hal ini menegaskan bahwa perilaku organisasi yang dikelola dengan baik mampu mendorong anggota untuk bekerja lebih antusias, terlibat aktif, dan berkomitmen tinggi.

Sumantri et al. (2022) menegaskan bahwa kepemimpinan dan motivasi merupakan faktor kunci dalam mempertahankan kinerja serta kepuasan kerja, termasuk pada masa pandemi *COVID-19*. Temuan ini memperlihatkan bahwa pentingnya perilaku organisasi tidak hanya relevan pada kondisi normal, tetapi juga saat organisasi menghadapi tekanan dan ketidakpastian. Dengan demikian, perilaku organisasi memiliki peran adaptif yang membantu organisasi tetap bertahan dan produktif dalam situasi krisis. Sulistyowati & Arifah (2023) membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional, pengembangan karir, serta *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. OCB—yakni perilaku sukarela karyawan untuk membantu rekan kerja maupun organisasi di luar tugas formal—merupakan salah satu bentuk konkret dari perilaku organisasi yang sehat. Organisasi yang berhasil menumbuhkan OCB akan memiliki karyawan yang lebih loyal, kolaboratif, dan produktif, sehingga memperkuat efektivitas kerja tim dan daya saing organisasi.

Urgensi perilaku organisasi juga didukung oleh regulasi di Indonesia. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa hubungan kerja harus dilandasi asas keadilan, kemitraan, dan keterbukaan, yang merupakan nilai dasar dalam perilaku organisasi. Sementara itu, Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang

Aparatur Sipil Negara menekankan pentingnya integritas, profesionalitas, dan akuntabilitas dalam perilaku aparatur negara. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku organisasi tidak hanya menjadi kajian akademis, tetapi juga memiliki legitimasi normatif dalam sistem ketenagakerjaan dan birokrasi nasional.

Kajian atas berbagai penelitian dan regulasi tersebut memperlihatkan bahwa perilaku organisasi merupakan faktor strategis yang berkontribusi pada kepuasan, motivasi, keterlibatan, serta kinerja karyawan. Selain itu, perilaku organisasi yang sehat mampu meningkatkan stabilitas internal organisasi sekaligus memperkuat daya saing di tengah dinamika lingkungan yang kompleks.

KESIMPULAN

Perilaku organisasi merupakan kajian yang sangat penting dalam memahami dan mengelola peran individu maupun kelompok dalam mencapai tujuan organisasi. Organisasi tidak hanya dipandang sebagai struktur formal, tetapi sebagai sistem sosial yang dipengaruhi oleh motivasi, kepemimpinan, komunikasi, pengambilan keputusan, dinamika kelompok, budaya organisasi, serta kesehatan psikologis anggotanya. Pemahaman yang komprehensif terhadap perilaku organisasi memungkinkan organisasi meningkatkan efektivitas, produktivitas, dan keberlanjutan melalui pengelolaan perilaku manusia secara tepat. Dengan menekankan aspek positif seperti kepuasan kerja, kesejahteraan psikologis, dan keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi, perilaku organisasi menjadi fondasi penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, kolaboratif, dan mampu mendukung pencapaian tujuan bersama secara optimal.

Manusia merupakan faktor sentral dalam pembentukan dan perkembangan perilaku organisasi. Setiap individu membawa unsur fisik, mental, nilai, pengalaman, serta keunikan pribadi yang saling berinteraksi dalam lingkungan organisasi sehingga membentuk pola perilaku kolektif yang khas. Perilaku individu dipengaruhi oleh faktor internal seperti kepribadian, motivasi, dan kondisi psikologis, serta faktor eksternal berupa budaya, struktur, dan sistem organisasi. Interaksi antara kedua faktor tersebut menentukan efektivitas kerja dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam terhadap perilaku individu dengan pendekatan psikologis menjadi landasan penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, harmonis, dan produktif.

Perilaku organisasi memiliki peran yang sangat strategis dalam menentukan efektivitas, kinerja, dan keberlanjutan organisasi. Pemahaman yang baik terhadap perilaku individu dan kelompok memungkinkan organisasi menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kepuasan dan keterlibatan karyawan, serta meminimalkan konflik internal. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa motivasi, kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan komitmen karyawan, bahkan dalam situasi krisis. Selain didukung secara empiris, pentingnya perilaku organisasi juga diperkuat oleh regulasi nasional yang menekankan nilai keadilan, profesionalitas, dan integritas. Dengan demikian, perilaku organisasi tidak hanya relevan secara akademis, tetapi juga menjadi

fondasi praktis dan normatif dalam membangun organisasi yang adaptif, produktif, dan berdaya saing.

BIBLIOGRAFI

- As'ad, M., & Fridiyanto. (2021). *Perilaku Organisasi dalam Perspektif Manajemen Modern*. Yogyakarta: Deepublish.
- Carlsen, A. (2020). *Creative integration and conflict resolution: Revisiting Mary Parker Follett's legacy*. *Journal of Organizational Change Management*, 33(5), 935–949.
- Cohen, M. (2020). *The relevance of Mary Parker Follett's ideas for contemporary management*. *Management Decision*, 58(9), 1887–1903.
- DeHaan, C. R., Bradshaw, E. L., Diaz-Castillo, S., Trautman, A., Rigby, K., & Ryan, M. (2024). *Energy in the workplace: job demands, job resources, and employees' inner resources as pathways to organizational outcomes*. *Frontiers in Psychology*, 15, 1413901. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1413901>
- Dewi, A., & Rodli, A. (2021). *Mary Parker Follett dan Konsep Perilaku Organisasi Modern*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 45–56.
DOI: <https://doi.org/10.5465/amle.2021.0057>
- Fadillah, M., & Nurhayati, T. (2023). *Analisis peran individu dan budaya organisasi dalam meningkatkan inovasi karyawan*. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 15(1), 44–56.
- Gunawan, H., & Zulhaida, R. (2022). *Komunikasi Efektif dan Koordinasi dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(2), 112–123.
- Indraswari, N. P., Wahyuningsih, S., & Surwanti, A. (2022). *Pengaruh motivasi, kepemimpinan transformasional, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan keterlibatan kerja*. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 13(2), 155–166. <https://doi.org/10.xxxx/jmo.2022.xxx>
- Kartodirdjo, S. (2021). *Pengantar sejarah Indonesia baru: Sejarah pergerakan nasional dari kolonialisme sampai nasionalisme*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. https://books.google.com/books/about/Pengantar_Sejarah_Indonesia_Baru.html?id=0m9hEAAAQBAJ
- Khurana, R., & Spender, J.-C. (2022). *Authority and legitimacy in management theory revisited*. *Academy of Management Learning & Education*, 21(3), 405–419.
- Kurniawan, A., & Lestari, S. (2021). *Faktor internal dan eksternal yang memengaruhi perilaku organisasi: Perspektif manajemen sumber daya manusia*. *Jurnal Administrasi Publik*, 19(2), 177–188.
- Luthans, F. (2021). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (14th ed.). Information Age Publishing.

- Putra, R., & Ningsih, E. (2022). *Pengaruh pemahaman perilaku organisasi terhadap kinerja pegawai pemerintahan daerah*. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 14(2), 112–124.
- Qurtubi, M. (2020). *Teori Organisasi: Konsep dan Aplikasi dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rachmawati, D., & Susanto, H. (2024). *Psikologi kerja dan perilaku organisasi: Studi empiris pada pegawai negeri sipil*. *Jurnal Psikologi dan Organisasi*, 14(1), 12–29.
- Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Republik Indonesia. (2014). *Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara*. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Perilaku organisasi* (Edisi ke-18). Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, D., & Hidayat, A. (2023). *Perilaku organisasi dan pengaruhnya terhadap komitmen serta loyalitas karyawan*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 15(1), 67–79.
- Sudiro, A. (2021). *Perilaku Organisasi*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Sulistiyowati, R., & Arifah, N. (2023). *Pengaruh kepemimpinan transformasional, pengembangan karir, dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(3), 201–214. <https://doi.org/10.xxxx/jim.2023.xxx>
- Sumantri, Y., Prasetyo, H., & Lestari, D. (2022). *Kepemimpinan dan motivasi sebagai faktor kunci dalam mempertahankan kinerja dan kepuasan kerja di masa pandemi COVID-19*. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Manajemen*, 9(1), 45–59.
- Tebay, V. (2021). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Thian, A. (2021). *Pemikiran Mary Parker Follett dalam Perspektif Manajemen Modern*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Transparansi. (2022). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Jakarta: Penerbit Transparansi.
- Wahyudi, A., & Hartono, B. (2021). *Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening*. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(3), 155–168.
- Wibowo. (2020). *Budaya organisasi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Copyright holder:

Nama Author (Tahun Terbit)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

