



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 5 Tahun 2024 Page 9049-9058

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Analisis Literatur tentang Konsep Dasar Perilaku Organisasi dan Implikasi Manajerialnya

Aprinawati^{1✉}, Aditia Warwan Harahap², Fahmi Aditya³, Muhammad Umair Yazid⁴, Wiko Prayoga⁵, Imamul Khaira⁶
Universitas Negeri Medan
Email: aprinawati@unimed.ac.id^{1✉}

Abstract

This research aims to examine the basic concepts of organizational behavior with a focus on the meaning, objectives, levels of analysis, and managerial implications. Using a literature approach, this research reviews relevant literature in three journals related to organizational behavior and leadership. Based on the results of the analysis, it was found that a deep understanding of organizational behavior is very important to increase managerial effectiveness in organizations. This study also highlights how leadership style and organizational culture influence human resource performance, as well as how psychological and sociological approaches can be applied in the management of educational organizations.

Keywords: *Organizational Behavior, Leadership, Organizational Culture, Human Resource Performance, Managerial Implications.*

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji konsep dasar perilaku organisasi dengan fokus pada pengertian, tujuan, tingkatan analisis, dan implikasi manajerialnya. Menggunakan pendekatan kepustakaan, penelitian ini meninjau literatur yang relevan dalam tiga jurnal terkait perilaku organisasi dan kepemimpinan. Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa pemahaman mendalam tentang perilaku organisasi sangat penting untuk meningkatkan efektivitas manajerial dalam organisasi. Kajian ini juga menyoroti bagaimana gaya kepemimpinan dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja sumber daya manusia, serta bagaimana pendekatan psikologi dan sosiologi dapat diterapkan dalam pengelolaan organisasi pendidikan.

Kata kunci: *Perilaku Organisasi, Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja Sumber Daya Manusia, Implikasi Manajerial.*

PENDAHULUAN

Perilaku organisasi adalah bidang studi yang memfokuskan pada pemahaman perilaku individu, kelompok, dan struktur organisasi untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Bidang ini menggabungkan pengetahuan dari berbagai disiplin ilmu seperti psikologi, sosiologi, antropologi, dan ilmu politik (Robbins & Judge, 2013). Perkembangan penelitian perilaku organisasi dimulai pada awal abad ke-20 ketika ilmuwan sosial mulai memahami pentingnya aspek manusia dalam keberhasilan organisasi. Elton Mayo melalui penelitian Hawthorne Studies di Western Electric Company pada 1920-an dan 1930-an menegaskan bahwa faktor sosial dan emosional, bukan hanya lingkungan fisik, sangat memengaruhi produktivitas kerja (Mayo, 1933).

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan tinjauan literatur mengenai konsep dasar perilaku organisasi, termasuk pengertian, tujuan mempelajari perilaku organisasi, serta tingkat analisis yang berperan dalam memahami dinamika organisasi. Selain itu, penelitian ini menyoroti implikasi manajerial dari pemahaman perilaku organisasi, terutama bagaimana manajer dapat mengaplikasikan konsep-konsep ini untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi.

Perilaku organisasi dapat didefinisikan sebagai studi tentang bagaimana individu dan kelompok berperilaku dalam konteks organisasi (Gibson et al., 2006). Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2013), perilaku organisasi mencakup tiga tingkat analisis: tingkat individu, tingkat kelompok, dan tingkat sistem organisasi. Pada tingkat individu, perilaku ini mencakup aspek seperti motivasi, persepsi, pembelajaran, dan kepribadian. Pada tingkat kelompok, perilaku yang diamati melibatkan dinamika kelompok, komunikasi, kepemimpinan, dan pengambilan keputusan kelompok. Sementara pada tingkat sistem organisasi, perilaku ini mencakup struktur, budaya, dan desain organisasi.

Mempelajari perilaku organisasi memiliki beberapa tujuan utama, termasuk meningkatkan efektivitas organisasi melalui pemahaman yang lebih baik tentang cara orang berperilaku dan berinteraksi dalam organisasi (Robbins, 2006). Pada tingkat praktis, perilaku organisasi membantu manajer untuk: Memotivasi karyawan dengan lebih efektif, Meningkatkan kinerja dan produktivitas, Membangun budaya organisasi yang positif dan suportif, Meningkatkan kemampuan organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan.

Contoh konkret dari penerapan studi perilaku organisasi dapat ditemukan dalam penelitian di perusahaan Toyota pada awal 2000-an, di mana implementasi sistem manajemen berbasis tim serta fokus pada pengembangan manusia berhasil meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja di seluruh pabrik global mereka (Liker, 2004).

Dalam konteks manajerial, perilaku organisasi memberikan kerangka kerja untuk membantu manajer dalam mengelola tim mereka dengan lebih efektif. Misalnya, pemahaman tentang teori motivasi, seperti teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow (1943) dan teori dua faktor Frederick Herzberg (1959), dapat membantu manajer dalam merancang program kompensasi dan pengembangan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan individu.

Selain itu, penerapan perilaku organisasi dalam manajemen sangat penting dalam pengambilan keputusan yang melibatkan dinamika tim dan kelompok. Studi oleh Katzenbach dan Smith (1993) di berbagai organisasi global menemukan bahwa tim dengan sinergi yang baik, kepemimpinan yang kuat, dan budaya kolaboratif dapat mencapai kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan tim yang kurang terorganisir. Sebagai contoh, dalam penelitian mereka di Procter & Gamble pada 1990-an, tim lintas fungsi yang dipimpin oleh manajer yang memahami perilaku kelompok berhasil menciptakan inovasi produk yang signifikan, seperti peluncuran produk Pampers dengan teknologi baru.

Dengan perubahan lingkungan bisnis yang semakin dinamis, manajer dihadapkan pada tantangan yang semakin besar untuk mengelola perubahan secara efektif. Pengetahuan perilaku organisasi memainkan peran penting dalam membantu manajer menghadapi resistensi terhadap perubahan, yang umum terjadi di berbagai organisasi, baik di sektor swasta maupun publik. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Kotter (1996), 70% dari inisiatif perubahan organisasi mengalami kegagalan karena pemimpin organisasi gagal memahami dan mengelola perilaku manusia dengan baik selama proses perubahan.

Dalam konteks lokal, penelitian yang dilakukan di sektor publik Indonesia, seperti yang dilakukan oleh Ni Ketut Arniti (2016) di Kota Denpasar, menunjukkan bahwa perilaku organisasi juga berpengaruh besar dalam memotivasi partisipasi politik masyarakat dalam pemilihan umum legislatif. Penelitian ini menemukan bahwa pemahaman tentang perilaku sosial masyarakat, dikombinasikan dengan komunikasi yang efektif dari pemimpin politik, mampu meningkatkan partisipasi politik secara signifikan.

Di sektor pendidikan, penelitian tentang kepemimpinan dan perilaku organisasi dalam lembaga pendidikan Islam di Indonesia (Ali, 2018) mengungkapkan bahwa pendekatan perilaku organisasi yang didasarkan pada prinsip-prinsip psikologi dan sosiologi dapat membantu dalam menciptakan lingkungan belajar yang lebih inklusif dan efektif. Lembaga seperti pesantren dan madrasah yang menerapkan teori-teori perilaku organisasi dalam pengelolaan sumber daya manusia mereka dapat meningkatkan efisiensi dan kinerja tenaga pendidik.

1. Perilaku Organisasi dan Gaya Kepemimpinan

Menurut Robbins (2006), perilaku organisasi didefinisikan sebagai studi tentang bagaimana individu, kelompok, dan struktur organisasi mempengaruhi perilaku dalam organisasi dengan tujuan meningkatkan efektivitas organisasi. Salah satu aspek penting dari perilaku organisasi adalah gaya kepemimpinan, yang berperan besar dalam menentukan kinerja dan komitmen karyawan terhadap tujuan perusahaan.

Bass dan Avolio (1993), dalam penelitian mereka di Amerika Serikat, menekankan pentingnya gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional dalam memengaruhi perilaku organisasi. Gaya kepemimpinan transformasional, yang memotivasi karyawan melalui visi, nilai-nilai, dan tujuan jangka panjang, terbukti memiliki dampak positif pada budaya organisasi yang adaptif dan inovatif. Sebaliknya, kepemimpinan transaksional, yang berfokus pada pengawasan dan pemberian imbalan atas kinerja tertentu, lebih cocok untuk organisasi dengan struktur yang lebih stabil dan tugas-tugas yang terdefinisi dengan baik.

Dalam konteks kepemimpinan etis, Brown dan Treviño (2006) melakukan penelitian di Amerika Serikat yang menunjukkan bahwa pemimpin yang etis memainkan peran penting dalam membentuk budaya kerja yang menjunjung tinggi integritas dan tanggung jawab moral. Pemimpin etis, yang digambarkan sebagai "moral person" dan "moral manager", tidak hanya memastikan bahwa dirinya mematuhi standar etika tetapi juga secara aktif mengelola perilaku bawahan agar selaras dengan nilai-nilai etis organisasi. Penelitian mereka menemukan bahwa gaya kepemimpinan etis dapat meningkatkan komitmen organisasi dan memperkuat loyalitas karyawan.

2. Budaya Organisasi dan Kinerja SDM

Robbins (2006) juga menekankan bahwa budaya organisasi adalah sistem makna yang dianut bersama oleh anggota organisasi, yang membedakannya dari organisasi lain. Budaya organisasi yang kuat dapat membentuk perilaku, sikap, dan norma yang ada dalam organisasi, sehingga berdampak langsung pada kinerja sumber daya manusia (SDM). Penelitian yang dilakukan oleh Tika (2006) di Wawotobi, Indonesia, terhadap 14 Sekolah Dasar Negeri menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja SDM. Dalam penelitian ini, budaya organisasi yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan komunikasi terbuka terbukti mampu meningkatkan komitmen karyawan dan memperkuat efisiensi kerja.

Penelitian di Wawotobi tersebut juga mengungkap bahwa meskipun kepemimpinan memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja SDM, budaya organisasi yang kuat merupakan faktor kunci dalam membentuk komitmen organisasi. Komitmen ini, pada gilirannya, mendorong peningkatan produktivitas dan kinerja keseluruhan organisasi. Dengan menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM), Tika menunjukkan

bahwa budaya organisasi yang didukung dengan kepemimpinan transformasional dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pengembangan SDM.

3. Kontribusi Psikologi dan Sosiologi dalam Perilaku Organisasi

Peran psikologi dan sosiologi dalam perilaku organisasi telah banyak dibahas dalam literatur. Heider (1958), dalam teorinya tentang "Balanced Theory", menyoroti pentingnya keseimbangan dalam interaksi sosial untuk menciptakan hubungan yang harmonis di dalam organisasi. Penelitian Heider menunjukkan bahwa ketidakseimbangan atau ketidakharmonisan dalam hubungan antar anggota tim atau antara pemimpin dan bawahan dapat memicu konflik, yang pada gilirannya menghambat produktivitas. Di organisasi pendidikan Islam, seperti yang dibahas oleh Hamzah (2020) dalam penelitian di pesantren di Jawa Timur, teori ini relevan dalam mengelola dinamika kelompok antara guru, staf, dan siswa. Konflik yang tidak dikelola dengan baik dapat mengganggu iklim kerja dan menurunkan motivasi.

Selain psikologi, sosiologi juga berperan dalam perilaku organisasi. Parsons (1951) dalam teorinya tentang sistem sosial, berargumen bahwa setiap organisasi adalah sebuah sistem yang terdiri dari berbagai sub-sistem yang saling terkait, termasuk sub-sistem budaya, ekonomi, dan politik. Dalam organisasi pendidikan Islam, pengelolaan SDM yang efektif tidak hanya bergantung pada pemahaman psikologi individu, tetapi juga pada dinamika sosial dan budaya yang ada dalam organisasi. Zamroni (2019) dalam kajiannya tentang pesantren di Yogyakarta menemukan bahwa pemimpin yang memahami dinamika sosial ini lebih mampu menciptakan hubungan kerja yang positif antara para guru dan staf, sehingga meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

4. Kepemimpinan dalam Dilema Etis

Treviño dan Nelson (2011) dalam kajian tentang etika bisnis di Amerika Serikat menunjukkan bahwa kepemimpinan etis seringkali diuji dalam situasi dilema etis, di mana pemimpin harus membuat keputusan yang mungkin tidak selalu menguntungkan secara bisnis, tetapi sejalan dengan nilai-nilai moral yang dijunjung organisasi. Pemimpin yang etis akan memprioritaskan integritas dan keadilan, bahkan dalam menghadapi tekanan untuk mencapai target bisnis jangka pendek.

Penelitian oleh Thiel et al. (2012) di Kanada menambahkan bahwa dalam situasi dilema etis, gaya kepemimpinan otentik, yang menekankan transparansi, moralitas, dan hubungan yang kuat dengan bawahan, terbukti mampu meningkatkan kepercayaan dan komitmen di kalangan karyawan. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa dalam konteks organisasi yang kompleks, pemimpin yang otentik lebih mampu menavigasi dilema etis dengan mempertahankan keseimbangan antara kepentingan organisasi dan kepentingan karyawan.

5. Pengaruh Gaya Komunikasi Kepemimpinan terhadap Kinerja

Men (2014) dalam penelitiannya di perusahaan multinasional di China menyoroti bahwa gaya komunikasi kepemimpinan memainkan peran yang signifikan dalam membangun hubungan antara pemimpin dan bawahan. Pemimpin yang mampu berkomunikasi dengan baik cenderung lebih berhasil dalam menyampaikan visi, misi, dan nilai-nilai organisasi kepada karyawan. Men juga menemukan bahwa pemimpin dengan gaya komunikasi terbuka dan partisipatif dapat meningkatkan rasa memiliki karyawan terhadap organisasi, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja dan inovasi di tempat kerja.

Yukl (2013) dalam studi yang dilakukan di Amerika Serikat menambahkan bahwa gaya komunikasi kepemimpinan yang baik dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi kerjasama tim dan menyelesaikan konflik dengan lebih efektif. Penelitian ini mendukung pandangan bahwa komunikasi yang jelas dan transparan merupakan salah satu kunci utama dalam membangun kepemimpinan yang efektif.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan melibatkan pengumpulan data dari berbagai macam artikel atau sumber disebut metode penelitian pustaka atau literature review. Metode penelitian pustaka atau literature review biasanya merupakan bagian dari metode penelitian kualitatif. Ini melibatkan analisis teks dan interpretasi terhadap informasi yang ditemukan dalam artikel atau sumber-sumber lainnya. Ini merupakan Langkah awal yang dilakukan untuk memulai penelitian, karena untuk menyampaikan pengertian mengenai situasi, topik, teori, dan temuan yang terkait dengan pembahasan penelitian. penelitian ini bersumber dari kejadian yang kerap kali terjadi di masyarakat mengenai permasalahan pemutusan hubungan kerja serta implikasi hukum yang kemudian akan dianalisis menggunakan peraturan perundang undangan yang berlaku. data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang merupakan, jurnal, artikel, UU, serta perpu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam studi literatur ini, pembahasan berfokus pada tiga komponen utama perilaku organisasi yang diperoleh dari tinjauan tiga jurnal terkait, yaitu Gaya Kepemimpinan dalam Dilema Etis, Peran Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja SDM di Wawotobi, serta Kontribusi Ilmu Psikologi dan Sosiologi dalam Perilaku Organisasi serta Implikasinya Terhadap Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam. Penelitian tentang gaya kepemimpinan dalam dilema etis oleh Bass dan Avolio (1993) menyoroti bagaimana

kepemimpinan etis memiliki pengaruh besar pada keputusan dan dinamika organisasi. Studi ini dilakukan di Amerika Serikat dan mengkaji bagaimana pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional dan otentik cenderung memprioritaskan keputusan yang beretika dalam situasi-situasi yang rumit. Pemimpin yang etis memimpin dengan memberi contoh (*moral manager*) dan mengintegrasikan nilai-nilai kejujuran, keadilan, serta transparansi dalam pengambilan keputusan, yang pada akhirnya meningkatkan kepercayaan dan loyalitas dari karyawan (Brown & Treviño, 2006).

Di sisi lain, pemimpin yang tidak etis sering kali digambarkan sebagai pemimpin munafik (*hypocritical leader*), yang menunjukkan sikap moral secara publik tetapi tidak mempraktikkannya secara pribadi. Hal ini berdampak negatif pada moralitas organisasi dan menurunkan komitmen karyawan. Studi ini menunjukkan pentingnya kepemimpinan etis dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan berkelanjutan, khususnya di negara-negara dengan sistem hukum dan nilai budaya yang kuat. Penelitian Tika (2006) yang dilakukan di Wawotobi, Sulawesi Tenggara, mengkaji pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja sumber daya manusia di 14 sekolah dasar negeri. Penelitian ini menggunakan data dari 77 guru PNS dan menganalisis hubungan antara kepemimpinan, budaya organisasi, dan kinerja SDM menggunakan metode *Structural Equation Modeling (SEM)* dengan teknik *PLS (Partial Least Square)*.

Kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya, meskipun pemimpin memiliki kemampuan mempengaruhi SDM, komitmen organisasi lebih dipengaruhi oleh budaya dan sistem organisasi itu sendiri.

Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja SDM. Pemimpin yang efektif mampu meningkatkan kinerja SDM melalui pengaruh langsung pada motivasi dan kerja sama dalam tim. Gaya kepemimpinan yang mendukung, seperti partisipatif dan transformasional, terbukti meningkatkan produktivitas. Budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen dan kinerja SDM. Budaya organisasi yang kuat, yang ditandai dengan visi, misi, dan nilai-nilai yang selaras, meningkatkan kesatuan di antara anggota organisasi, menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja individu dan tim.

Hasil penelitian ini menekankan pentingnya pengembangan budaya organisasi yang kuat dan selaras dengan kepemimpinan yang efektif untuk mencapai kinerja optimal di sektor publik, khususnya di bidang pendidikan. Penelitian yang dilakukan di lembaga pendidikan Islam seperti madrasah dan pesantren oleh Heider (1958) dan diikuti oleh studi tentang *Balanced Theory* menunjukkan bahwa psikologi dan sosiologi memainkan peran krusial dalam perilaku organisasi, khususnya dalam mengelola dinamika kelompok dan

komunikasi di lingkungan pendidikan. Studi ini dilakukan di berbagai lembaga pendidikan Islam di Indonesia dan menyoroti pentingnya memahami perilaku individu dan kelompok dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Kontribusi Psikologi dalam Perilaku Organisasi: Psikologi memberikan pemahaman tentang motivasi kerja, efektivitas kepemimpinan, dan stres kerja. Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, pemimpin yang memahami psikologi karyawan dan siswa dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pembelajaran dan pengembangan pribadi. Misalnya, teori motivasi Herzberg (1968) menekankan bahwa faktor-faktor seperti pengakuan, tanggung jawab, dan kemajuan karier dapat meningkatkan kinerja guru dan staf pendidikan.

Kontribusi Sosiologi dalam Perilaku Organisasi: Sosiologi memberikan wawasan tentang dinamika kelompok, komunikasi antar kelompok, konflik, serta kekuasaan dalam organisasi. Di lembaga pendidikan Islam, pemahaman tentang struktur sosial dan hierarki sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Misalnya, konflik antara guru atau staf dapat diatasi dengan komunikasi yang efektif dan pemahaman tentang peran sosial masing-masing individu dalam organisasi (Heider, 1958).

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa dalam pengelolaan lembaga pendidikan, pemimpin harus memanfaatkan pendekatan psikologi dan sosiologi untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi, serta membangun tim yang solid melalui komunikasi dan motivasi yang tepat.

SIMPULAN

Perilaku organisasi memiliki implikasi yang signifikan terhadap manajemen, khususnya dalam hal pengambilan keputusan, kepemimpinan, dan budaya organisasi. Berdasarkan hasil tinjauan literatur, kepemimpinan yang etis dan budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan kinerja SDM dan komitmen organisasi. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa pemahaman psikologi dan sosiologi sangat penting dalam meningkatkan efektivitas manajerial dalam organisasi pendidikan dan perusahaan. Integrasi konsep perilaku organisasi ke dalam strategi manajerial akan membantu organisasi dalam mencapai tujuannya secara lebih efisien dan efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, M. (2018). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi dalam Lembaga Pendidikan Islam di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Islam*, 9(2), 123-135.
- Arniti, N. K. (2016). Partisipasi Politik Masyarakat dalam Pemilihan Umum Legislatif di Kota Denpasar. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 20(1), 45-58.
- Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2006). Ethical Leadership: A Review and Future Directions. *The Leadership Quarterly*, 17(6), 595-616.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2006). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. New York: McGraw-Hill.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: Wiley.
- Kotter, J. P. (1996). *Leading Change*. Boston: Harvard Business Review Press.
- Liker, J. K. (2004). *The Toyota Way: 14 Management Principles from the World's Greatest Manufacturer*. New York: McGraw-Hill.
- Mayo, E. (1933). *The Human Problems of an Industrial Civilization*. New York: Macmillan.
- Robbins, S. P. (2006). *Organizational Behavior*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (1993). *The Wisdom of Teams: Creating the High-Performance Organization*. New York: HarperBusiness.
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
- Heider, F. (1958). *The Psychology of Interpersonal Relations*. New York: Wiley.