

Perilaku Dalam Organisasi Individu

Muhammad Muhammad

Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi

Email: Rama.ares@gmail.com

Kasful Anwar

Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi

Email: kasfulanwarus@uinjambi.ac.id

Jamrizal Jamrizal

Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi

Email: jamrizal@uinjambi.ac.id

*Korespondensi penulis: Rama.ares@gmail.com**

Abstract. *Initially, the organization was a bridge in forming a component that could be used as a member to solve a problem. The essence of a learning organization is the organization's ability to utilize the mental capacities of all its members to create the kind of process that will improve it. Organizations where people continually develop their capacity to create the results they truly desire, where new and evolving patterns of thinking are fostered, where group aspirations are given freedom, and where people are continually learning studying (learning to learn) something together, but in general organizations have become a discourse in activities that can be used as part of a group. Basically, this is because humans are social creatures, which in this context is homo socius. This fact is a natural characteristic. It is impossible for humans to live alone, apart from society, groups or living with their communities. Humans are creatures that think and can develop. Every human being has the instinct to live in society. To fulfill these various needs, humans must collaborate because they will not be able to fulfill their own needs. That is where the level of human limitations is a reflection that humans need cooperation and that forum is found in organizations.*

Keywords: *Abbasid dynasty*

Abstrak Pada awalnya, organisasi merupakan suatu jembatan dalam membentuk suatu komponen yang dapat dijadikan anggota untuk memecahkan suatu masalah. Inti organisasi belajar adalah kemampuan organisasi untuk memanfaatkan kapasitas mental dari semua anggotanya guna menciptakan sejenis proses yang akan menyempurnakan itu. Organisasi dimana orang-orangnya secara terus-menerus mengembangkan kapasitasnya guna menciptakan hasil yang benar-benar mereka inginkan, di mana pola-pola berpikir baru dan berkembang dipupuk, di mana aspirasi kelompok diberi kebebasan, dan di mana orang-orang secara terus-menerus belajar mempelajari (learning to learn) sesuatu secara bersama, Akan tetapi secara umum organisasi sempat menjadi wacana dalam aktifitas yang dapat dijadikan sebagai bagian dari kelompok. pada dasarnya adalah karena manusia adalah makhluk sosial yang dalam konteks ini adalah homo socius. Fakta tersebut adalah sebuah sifat kodrati. Manusia tidak mungkin dapat hidup seorang diri, lepas dari masyarakat, kelompok maupun kehidupan bersama komunitasnya. Manusia adalah makhluk yang berfikir dan dapat berkembang. Setiap manusia memiliki naluri untuk hidup bermasyarakat. Untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan tersebut maka manusia harus melakukan kerjasama karena dia tidak akan mampu memenuhi kebutuhan dirinya sendiri. Di situlah tingkat keterbatasan manusia yang merupakan cerminan bahwa manusia memerlukan kerjasama dan wadah itu terdapat dalam organisasi.

Kata kunci : Dinasti Abbasiyah

PENDAHULUAN

Perbedaan individu dalam organisasi pada dasarnya dapat memperkaya organisasi, namun keberagaman yang ditimbulkan dari perbedaan tersebut juga membawa tantangan bagi organisasi. Yang dimaksud dengan keberagaman dalam organisasi adalah perbedaan individu-individu dalam suatu organisasi mencakup dimensi kultur, nilai-nilai, sikap, emosi, dll. Keberagaman merupakan sesuatu yang tidak bisa dihindari oleh organisasi manapun. Globalisasi memungkinkan suatu organisasi memperluas aktivitasnya hingga ke negara lain baik melalui ekspansi, merger, join venture dan akuisisi. Kini banyak perusahaan yang memiliki karyawan dengan beragam kewarganegaraan. Hal ini dapat menjadi peluang peningkatan kinerja perusahaan. Diharapkan dengan adanya keberagaman tersebut akan ada transfer pengetahuan dalam organisasi dan memperkaya pembelajaran organisasi dan organisasi pembelajaran. Keberagaman juga dapat menjadi tantangan bagi organisasi. Apabila organisasi tidak mampu mengatasi keberagaman maka akan berdampak buruk pada kinerja organisasi. Jika dalam hubungan vertikal (atasan dengan bawahan) maupun dalam hubungan horizontal masing-masing karyawan tidak dapat menerima perbedaan individu maka dapat berakibat pada salah paham, konflik yang menimbulkan inefisiensi organisasi. Dan pada akhirnya dapat menurunkan kinerja organisasi. Berdasarkan hal tersebut maka dalam pembahasan ini akan dipaparkan bagaimana seluruh anggota organisasi menyikapi perbedaan individu.

KAJIAN TEORITIS

Pengertian Perilaku Dalam Organisasi

Perilaku organisasi berkaitan dengan bagaimana orang bertindak dan bereaksi dalam semua jenis organisasi. Dalam kehidupan organisasi, orang dipekerjakan, dididik dan dilatih, diberi informasi, dilindungi, dan dikembangkan. Dengan kata lain, maka perilaku organisasi adalah bagaimana orang berperilaku di dalam suatu organisasi.

Perilaku organisasi adalah suatu studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu kelompok tertentu. Hal ini meliputi aspek yang ditimbulkan oleh pengaruh organisasi terhadap manusia demikian pula aspek yang ditimbulkan dari pengaruh manusia terhadap organisasi. Tujuan praktis dari penelaan studi ini adalah untuk mendeterminasi bagaimanakah perilaku manusia itu mempengaruhi usaha pencapaian tujuan-tujuan organisasi.

Perilaku organisasi merupakan bidang ilmu yang mempelajari tentang interaksi antar manusia dalam organisasi yang meliputi studi secara sistematis tentang perilaku, struktur dan

proses dalam organisasi. Isu utama perilaku organisasi adalah hubungan antar manusia dalam organisasi dan organisasi diciptakan oleh manusia untuk mencapai suatu tujuan.

Selain itu, perilaku organisasi merupakan bidang studi yang mencakup teori, metode dan prinsip-prinsip dari berbagai disiplin guna mempelajari persepsi individu dan tindakan-tindakan saat bekerja dalam kelompok dan didalam organisasi secara keseluruhan., menganalisis akibat lingkungan eksternal terhadap organisasi dan sumber dayanya, misi, sasaran, dan strategi. Dapat pula dikatakan bahwa perilaku organisasi adalah suatu bidang studi yang menyelidiki dampak perorangan, kelompok dan struktur pada perilaku dalam organisasi dengan maksud menerapkan pengetahuan semacam itu untuk memperbaiki efektifitas organisasi. Dalam perilaku organisasi juga merupakan suatu cara berfikir, suatu cara untuk memahami persoalan-persoalan dan menjelaskan secara nyata hasil-hasil penemuan berikut tindakan-tindakan pemecahan masalah. Perilaku organisasi dapat pula dirumuskan sebagai suatu sistem studi dari sifat organisasi seperti misalnya bagaimana organisasi dimulai, tumbuh, dan berkembang serta bagaimana pengaruhnya terhadap anggota sebagai individu, kelompok pemilik, organisasi lainnya, dan institusi-institusi lainnya yang lebih besar.

Secara formal studi mengenai perilaku organisasi dimulai sekitar tahun 1948-1952. Perilaku sebagai suatu ilmu pengetahuan yang terus berkembang guna membantu suatu organisasi untuk meningkatkan produktifitasnya.

Mempelajari perilaku organisasi sifatnya agak abstrak. Mempelajari perilaku organisasi sering kali menghasilkan atau menemui prinsip-prinsip yang kompleks dimana penjelasan atau analisisnya bersifat situasional. Pengertian perilaku organisasi untuk multi disiplin dapat digambarkan dengan beberapa hal, yaitu :

Pertama : Perilaku organisasi adalah cara berfikir, perilaku adalah aktifitas yang ada pada diri individu, kelompok, dan tingkat organisasi.

Kedua : Perilaku organisasi adalah multi disiplin yang mencakup teori, metode dan prinsip-prinsip dari berbagai disiplin ilmu.

Ketiga : Dalam perilaku organisasi terdapat suatu orientasi kemanusiaan, dimana terdapat perilaku, persepsi, perasaan, dan kapasitas pembelajar.

Keempat : Perilaku organisasi berorientasi pada kinerja, tujuan organisasi adalah meningkatkan produktifitas bagaimana perilaku organisasi ini dapat mencapai tujuan tersebut.

Kelima : Lingkungan eksternal sangat memberikan pengaruh terhadap perilaku organisasi.

Keenam : Untuk mempelajari perilaku organisasi ini perlu menggunakan metode ilmiah, karena dalam bidang organisasi ini sangat tergantung dari disiplin ilmu yang meliputinya.

Perilaku organisasi adalah suatu system yang terdiri dari pola aktivitas kerja sama yang dilakukan secara teratur dan berulang-ulang oleh sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan.

Organisasi memiliki unsur-unsur tersebut sebagai berikut :

1. Sistem bahwa organisasi adalah kumpulan dari sub-sub system.
2. Pola aktivitas bahwa di dalamnya ada aktivitas-aktivitas yang dilakukan orang, yang dilaksanakan secara relative teratur dan cenderung berulang.
3. Sekelompok orang organisasi adalah kumpulan orang-orang.
4. Tujuan setiap organisasi didirikan adalah untuk mencapai suatu tujuan.

Berikut ini definisi perilaku organisasi menurut para ahli:

5. Perilaku organisasi menurut Indriyo Gito Sudarmo dan Nyoman Sudita (1997), bidang ilmu yang mempelajari tentang interaksi manusia dalam organisasi yang meliputi studi secara sistematis tentang perilaku struktur dan proses dalam organisasi.
6. Gibson dan kawan-kawan (1996), bidang studi yang mencakup teori, metode, dan prinsip-prinsip dari berbagai disiplin guna mempelajari persepsi individu, nilai-nilai, dan tindakan-tindakan saat bekerja dalam kelompok dan dalam organisasi, secara keseluruhan menganalisa akibat lingkungan eksternal terhadap organisasi studinya, misi, dan sasaran, serta strategi.
7. Stephen P. Robins (2001), bidang yang menyelidiki pengaruh yang di timbulkan oleh individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku (manusia) didalam organisasi dengan tujuan menerapkan pengetahuan untuk meningkatkan efektivitas organisasi.
8. Sedangkan menurut Miftah Toha, perilaku organisasi adalah suatu studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi atau kelompok tertentu.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa perilaku keorganisasian adalah suatu studi tentang apa yang dikerjakan oleh orang-orang dalam organisasi dan bagaimana perilaku orang-orang tersebut dapat memengaruhi kinerja organisasi dengan bahan kajiannya adalah sikap manusia terhadap pekerjaan, terhadap rekan, imbalan, kerja sama, dan yang lainnya.

Perilaku organisasi pada hakekatnya didasarkan pada ilmu perilaku itu sendiri yang dikembangkan dengan pusat perhatiannya pada tingkah laku manusia dalam suatu organisasi. Kerangka dasar bidang pengetahuan ini didukung paling sedikit dua komponen, yakni

individu-individu yang berperilaku dan organisasi formal sebagai wadah dari perilaku itu. Ciri peradaban manusia yang bermasyarakat senantiasa ditandai dengan keterlibatannya dalam suatu organisasi tertentu. Itu berarti bahwa manusia tidak bisa melepaskan dirinya untuk tidak terlibat pada kegiatan-kegiatan berorganisasi. Masyarakat kita ini adalah masyarakat organisasi.

Manusia dilahirkan dalam organisasi, dididik oleh organisasi, dan hampir semua manusia mempergunakan waktu hidupnya bekerja untuk organisasi. Demikian pula manusia akan mati di dalam suatu organisasi dan ketika sampai ke saat pemakaman, organisasi masih tetap memegang peranan.

Setiap perilaku dalam organisasi, terdapat unsur-unsur yang mencakup didalamnya.

Unsur utama perilaku organisasi:

- a. Pandangan psikologi
- b. Pandangan ekonomi
- c. Pandangan bahwa individu dipengaruhi aturan organisasi dan pemimpinnya.
- d. Pandangan tentang penekanan kepada tuntutan manajer untuk mencapai tujuan organisasi.

Faktor-faktor yang memengaruhi perilaku organisasi

1. Peningkatan produktivitas. Organisasi dikatakan produktif jika tujuan dapat dicapai dan proses pencapaian tersebut dilakukan dengan merubah masukan menjadi keluaran dengan biaya yang paling rendah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa produktivitas berhubungan dengan keefektifan dan keefisienan.
2. Pengurangan kemangkiran. Kemangkiran adalah tindakan tidak masuk kerja tanpa alasan. Tingkat kemangkiran yang tinggi dapat berdampak langsung pada keefektifan dan efisiensi organisasi.
3. Penurunan *turn over*. *Turn over* adalah pengunduran diri secara permanen dari organisasi.
4. Penurunan kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah perbedaan antara banyaknya bayaran yang diterima karyawan dan banyaknya yang mereka yakini harus mereka terima. Karyawan dikatakan merasakan puas bila perbedaan bernilai positif secara perhitungan matematis.

Perilaku organisasi merupakan suatu bidang studi yang menyelidiki dampak perorangan, kelompok, dan struktur pada perilaku dalam organisasi dengan maksud

menerapkan pengetahuan semacam itu untuk memperbaiki keefektifan organisasi. Perilaku organisasi mempunyai tiga dimensi konsep, yaitu:

- a. Dimensi konsep, mencakup ilmu pengetahuan, sosiologi, antropologi budaya, dan seluruh elemen social yang memengaruhi berdirinya ilmu pengetahuan yang saling berkaitan.
- b. Dimensi sistem, mencakup bagaimana proses manajemen yang dilakukan untuk melaksanakan suatu kegiatan secara efektif dan efisien yang dikemas dengan pendekatan-pendekatan matematis atau logika.
- c. Dimensi manusia adalah faktor penentu dalam organisasi yang tercermin dari ilmu psikologi, karena adanya organisasi adalah adanya manusia.

Ketiga dimensi diatas mencakup filosofi dasar lahirnya ilmu perilaku organisasi yang terdiri dari muliti disiplin ilmu (antropologi cultural, sosiologi, psikologi, dan manajemen) sehingga dengan pendekatan ilmu-ilmu tersebut perilaku organisasi dapat dibahas. Dalam tataran konsep, ilmu ini membahas seluruh kegiatan organisasi yang di dalamnya terdapat perilaku manusia, budaya, social, dan sistem yang mendukung adanya organisasi tersebut. Sehingga antara manusia dan organisasi dapat saling memengaruhi.

Pendekatan Studi Perilaku Organisasi

Beberapa pendekatan yang menandai perkembangan awal dari studi perilaku yang merupakan pendekatan perspektif teoritis-makro, yaitu:

1. Pendekatan Tradisional

Tokoh-tokoh pendekatan tradisional seperti W. Taylor dan Max Weber. Pendekatan tradisional memberikan tradisional memberikan kontribusi dalam studi manajemen antara lain:

- a. Telah mengenal teori-teori rasional yang sebelumnya belum ada.
- b. Memusatkan perhatian pada peningkatan produktivitas dan kualitas.
- c. Menyediakan mekanisme administratif yang sesuai bagi organisasi.
- d. Penerapan pembagian kerja.
- e. Meletakkan landasan mengenai efisiensi metode kerja dan organisasi.
- f. Mengembangkan prinsip-prinsip yang umum dalam manajemen.

Pendekatan ini kemudian banyak ditinggalkan karena hanya menekankan aturan-aturan formal, spesialisasi, pembagian tanggung jawab yang jelas dengan memberi perhatian relatif

kecil terhadap arti penting personal dan kebutuhan social dari individu-individu yang berada dalam organisasi.

2. Pendekatan Hubungan Kerja Kemanusiaan (*Human Relation Approach*)

Tokoh-tokoh yang mengemukakan pendekatan ini seperti Elton Mayo. Pendekatan hubungan kerja kemanusiaan memberikan beberapa sumbangan pemikiran dan hipotesis baru, antara lain:

- a. Secara eksplisit pertama kali mengenalkan peranan dan pentingnya hubungan interpersonal dalam perilaku kelompok.
- b. Secara kritis menguji kembali hubungan antara gaji dan motivasi.
- c. Mempertanyakan anggapan bahwa masyarakat merupakan kelompok individu yang berusaha untuk memaksimalkan pemenuhan kepentingan personalnya.
- d. Menunjukkan bagaimana sistem social saling berhubungan.
- e. Menunjukkan hubungan antara kepuasan kerja dan produktivitas.

Kelemahan pendekatan ini adalah:

- a. Mengesampingkan pengaruh struktur organisasi terhadap perilaku individu.
- b. Memandang organisasi sebagai sistem tertutup dan mengabaikan kekuatan lingkungan politik, ekonomi, dan lingkungan yang lain.
- c. Tidak menjelaskan pengaruh kesatuan kerja terhadap sikap dan perilaku individu.
- d. Meremehkan mitifasi keinginan untuk berpartisipasi dalam pembuatan keputusan dan kesadaran sendiri berkaitan dengan segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan.
- e. Memusatkan perhatian pada pengaruh kelompok kecil, namun mengabaikan pengaruh struktur social yang lebih luas.

3. Pendekatan Perilaku Organisasi (*Organizational Behavior Approach*).

Tokoh-tokoh yang mengemukakan pendekatan ini adalah Thoha dan Gibson. Thoha menyatakan bahwa perilaku organisasi adalah secara langsung berhubungan dengan pengertian, ramalan, dan pengendalian terhadap tingkah laku orang-orang dalam organisasi dan bagaimana perilaku orang-orang tersebut memengaruhi usaha pencapaian tujuan organisasi.

Sedang menurut Gibson Pendekatan perilaku organisasi adalah:

- a. *Way of thinking*. Tingkat analisis pada level individu, kelompok, dan organisasi.
- b. *Interdisciplinary field*. Memanfaatkan berbagai disiplin, model, teori, dan metode dari disiplin yang ada.
- c. *Humanistic orientation*. Manusia dan segala sikap, perilaku, persepsi, kapasitas, perasaan, dan tujuan merupakan nilai utama.

- d. *Perfoemance oriented*. Selalu mengarah pada performance.
- e. *External environment*. Lingkungan eksternal mempunyai pengaruh terhadap organisasi.
- f. Metode ilmiah (*scientific menthod*).
- g. *Application orientation*. Memusatkan perhatian untuk menjadwal berbagai permasalahan yang muncul dalam konteks manajemen organisasi.

KESIMPULAN

Prilaku organisasi adalah suatu studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu kelompok tertentu. Tujuan praktis dari penelaan studi ini adalah untuk mendeterminasi bagaimanakah perilaku manusia itu mempengaruhi usaha pencapaian tujuan-tujuan organisasi.

Selain itu, perilaku organisasi merupakan bidang studi yang mencakup teori, metode dan prinsip-prinsip dari berbagai disiplin guna mempelajari persepsi individu dan tindakan-tindakan saat bekerja dalam kelompok dan didalam organisasi secara keseluruhan., menganalisis akibat lingkungan eksternal terhadap organisasi dan sumber dayanya, misi, sasaran, dan strategi. Dapat pula dikatakan bahwa prilaku organisasi adalah suatu bidang studi yang menyelidiki dampak perorangan, klompok dan struktur pada prilaku dalam organisasi dengan maksud menerapkan pengetahuan semacam itu untuk memperbaiki efektifitas organisasi.

Dalam perilaku organisasi juga merupakan suatu cara berfikir, suatu cara untuk memahami persoalan-persoalan dan menjelaskan secara nyata hasil-hasil penemuan berikut tindakan-tindakan pemecahan masalah. Perilaku organisasi dapat pula dirumuskan sebagai suatu sistem studi dari sifat organisasi seperti misalnya bagaimana organisasi dimulai, tumbuh, dan berkembang serta bagaimana pengaruhnya terhadap anggota sebagai individu, klompok pemilik, organisasi lainnya, dan istitusi-istitusi lainnya yang lebih besar.

DAFTAR PUSTAKA

- Ivancevich J. M. Konopaske, R. & Matteson, M. T. (2006). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Moorhead, G. & Griffin, R. W. (2013) *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, S. P. & Judge. T. A. (2016) *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Tuckman. B. W. (1965). Developmental sequence in small groups. *Psychological Bulletin*, 65(6), 84-99
- Veithzal, R. & Mulyadi, D. (2012) *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta. Rajawali Pers
- Winardi,) (2012) *Manajemen Perilaku Organisasi*, Jakarta: Kencana