

Perilaku Dalam Organisasi (Dinamika Organisasi)

Khalifah Maratul Sholihah

Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi

Email: Kholifatulmaratusshalikhah03@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: Kholifatulmaratusshalikhah03@gmail.com**

Abstract. *This paper discusses Behavior in Organizations (Organizational Dynamics), this paper aims to find out in depth about Behavior in Organizations (Organizational Dynamics). In organizational behavior you will study three basic things, namely the science of individual behavior, group behavior and organizational behavior itself. This chapter is the beginning of understanding organizational behavior by first understanding individual behavior in the organization. In an organization there are various individuals who have a set of different backgrounds and characteristics that differ from one individual to another such as race, culture, ethnicity, motives, hopes, education, abilities, skills, etc. So a manager must be able to study various individual characteristics from each other to maximize each individual's potential so that they can provide good performance for the organization. Individual behavior tries to analyze the determinants that determine an individual's behavior in an organization, including personality, attitudes, values, and perceptions as well as abilities and skills. By knowing the characteristics of each individual, it is hoped that they can make a maximum contribution to the organization.*

Keywords: *Organizational Behavior, Organizational Dynamics*

Abstrak. Makalah ini membahas tentang Perilaku dalam Organisasi (Dinamika Organisasi), makalah ini bertujuan untuk mengetahui mendalam mengenai tentang Perilaku dalam Organisasi (Dinamika Organisasi). Di dalam perilaku organisasi akan mempelajari tiga hal dasar, yaitu ilmu mengenai perilaku individu, perilaku kelompok dan perilaku organisasi itu sendiri. Bab ini merupakan awal untuk memahami perilaku organisasi dengan memahami terlebih dahulu perilaku individu di dalam organisasi. Di dalam suatu organisasi terdapat berbagai individu-individu yang memiliki satu set latar belakang yang berbeda-beda dan karakteristik yang berbeda antar satu individu dengan individu lainnya seperti ras, budaya, suku, motif, harapan, pendidikan, kemampuan, keterampilan, dsb. Sehingga seorang manajer harus dapat mempelajari berbagai karakteristik individu satu dengan yang lainnya untuk memaksimalkan setiap potensi yang dimiliki individu sehingga dapat memberikan prestasi yang baik bagi organisasi. Perilaku individu mencoba menganalisis determinan-determinan yang menentukan perilaku seorang individu dalam organisasi, meliputi kepribadian, sikap, nilai, dan persepsi serta kemampuan dan keterampilan. Dengan mengetahui karakteristik setiap individu diharapkan dapat memberikan kontribusi yang maksimal kepada organisasi.

Kata kunci : Prilaku Organisasi, Dinamika Organisasi

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 Kelompok Sosial

Dalam banyak pembahasan tentang kelompok sosial selalu dinyatakan bahwa sejak lahir manusia senantiasa memiliki dua kecenderungan dasar, yaitu berupaya memenuhi keinginannya untuk bersatu dengan masyarakat disekelilingnya dan berupaya memenuhi keinginannya untuk menyatu dengan alam sekelilingnya. Dua kecenderungan ini telah menimbulkan adanya kelompok-kelompok sosial.

Dalam pandangan Aristoteles misalnya, manusia itu merupakan *zoon politicon* atau *Social Animal*. Ini untuk menggambarkan bahwa manusia itu secara kodrati senantiasa ingin berkumpul dan menyatu dengan manusia lainnya. Jadi kehendak manusia untuk senantiasa bersatu dengan manusia lain itu merupakan sesuatu yang kodrati, sesuatu yang alami sifatnya.

Pada dasarnya kelompok sosial merupakan himpunan atau kesatuan manusia yang hidup bersama. Meskipun esensi dari kelompok sosial itu adalah himpunan manusia, tetapi tidak semua manusia yang berkumpul merupakan suatu kelompok sosial. Schein (Sharmna, 1982) mensyaratkan adanya tiga kondisi sehingga sejumlah orang dapat disebut sebagai suatu kelompok sosial. Ketiga kondisi itu adalah:

- a. orang-orang yang ada itu harus saling berinteraksi satu sama lain.
- b. orang-orang itu secara psikologis sadar akan keberadaan orang lain.
- c. orang-orang itu merasa sebagai bagian dari kelompok tersebut. Dengan demikian tidak

setiap orang yang berkumpul atau tidak setiap himpunan orang dapat dikatakan sebagai suatu kelompok sosial. Sebagai contoh, sekumpulan orang yang berhenti di tempat pemberhentian bus dan sedang menunggu bus yang datang, atau orang yang sedang antri karcis disebuah gedung film, atau sekumpulan penonton sepak bola yang sedang memasuki stadion tidak dapat dinyatakan sebagai suatu kelompok sosial dalam pengertian ini.

Soerjono Soekanto (1992) menyebutkan bahwa terdapat beberapa syarat himpunan atau kumpulan manusia dapat disebut sebagai kelompok sosial. Syarat itu adalah:

- a. setiap anggota kelompok harus sadar bahwa ia merupakan sebagian dari kelompok yang bersangkutan.
- b. ada hubungan timbal balik antara anggota yang satu dengan anggota yang lainnya.
- c. ada suatu faktor yang dimiliki bersama, sehingga hubungan antara mereka bertambah erat. Faktor tadi dapat merupakan nasib yang sama, kepentingan yang sama, tujuan yang sama, ideologi politik yang sama dan lain-lain.
- d. berstruktur, berkaidah dan mempunyai pola perilaku.
- e. bersistem dan berproses. Jadi suatu kelompok sosial haruslah memiliki dasar-dasar tertentu, bukan sekedar kedekatan fisik satu sama lain, tetapi ada ikatan batin diantara satu dengan lain anggota kelompok.

Kelompok Sosial dan Organisasi Sosial

Dalam pembicaraan sehari-hari, kata "organisasi sosial" seringkali dipergunakan untuk menyebut berbagai hal yang berkaitan dengan organisasi yang ada di dalam masyarakat. Sebagai misal, kata "organisasi sosial" seringkali dikaitkan dengan suatu pengertian tentang organisasi yang tidak berorientasi pada pencarian keuntungan. Contoh dari organisasi sosial dalam pengertian ini misalnya "Palang Merah Indonesia", karena lembaga ini bermisi kemanusiaan dan tidak mencari keuntungan ekonomi. Selain pengertian ini, masih banyak contoh lain untuk menjelaskan pengertian tentang organisasi sosial yang biasa dipakai anggota masyarakat dalam perbincangan sehari-hari.

Dalam pembahasan mengenai Organisasi Sosial pada bagian ini berbeda dengan pengertian seperti diatas. Demikian juga berbeda dengan beberapa istilah yang berkaitan dengan kata organisasi sosial, misalnya "organisasi social kepemudaan", "Organisasi sosial kemasyarakatan" maupun "organisasi sosial politik" dan istilah lain yang serupa. Meskipun menunjuk pada organisasi yang ada di dalam masyarakat, semua istilah ini memiliki makna dan arti yang khusus. Organisasi sosial dalam pembahasan ini merupakan suatu konsep

sosiologis yang memiliki makna berbeda dengan berbagai makna dan arti sebagaimana dikemukakan di atas. Organisasi sosial merupakan suatu konsep yang lazim dipergunakan dalam sosiologi. Meskipun demikian, istilah organisasi sosial telah dipergunakan oleh para ahli dengan arti yang berbeda-beda.

Organisasi sosial diartikan sebagai suatu pola atau struktur yang secara relatif stabil, yang berada dalam masyarakat dan merupakan wadah dimana proses pembentukan dan pelestarian suatu struktur dilakukan. Dengan kata lain, organisasi sosial dipandang sebagai suatu struktur sekaligus suatu tempat dimana proses pembentukan struktur dan pelestariannya berlangsung. Organisasi sosial juga dapat diartikan sebagai suatu pola yang relatif stabil dari hubungan sosial antar individu dan atau kelompok dalam masyarakat atau dalam kelompok, berdasarkan pada suatu sistem peranan sosial, norma-norma dan pemaknaan bersama yang menetapkan keteraturan dalam interaksi sosial. Dalam artian ini, organisasi sosial dipandang sebagai suatu hubungan sosial yang relatif stabil dan terpola sehingga menghasilkan keteraturan dalam interaksi sosial. Arti yang lain dari organisasi sosial adalah suatu jaringan dari hubungan sosial dan kesamaan orientasi, yang sering dihubungkan dengan struktur sosial dan kebudayaan.

Organisasi sosial dapat dilihat sebagai suatu struktur sosial sekaligus suatu tempat dimana proses sosial berlangsung. Pengertian lainnya, organisasi sosial juga diartikan sebagai suatu kondisi dan suatu proses. Sebagai suatu kondisi, organisasi sosial menunjuk pada suatu struktur dari berbagai macam unit sosial dalam masyarakat, misalnya institusi atau lembaga sosial, asosiasi-asosiasi, kelas-kelas sosial, organisasi-organisasi dan sebagainya. Sebagai suatu proses, organisasi sosial menunjuk pada adanya koordinasi dari berbagai macam unit sosial tersebut. Dari dua pengertian ini nampak bahwa berbagai macam unit sosial yang ada dalam masyarakat tersebut diorganisasikan secara bersama-sama dalam kaitannya dengan fungsi-fungsi utama dari kehidupan sosial.

Organisasi merupakan bagian dari organisasi sosial, sebab selain organisasi juga terdapat berbagai bagian lain dari organisasi sosial, sebagaimana dikemukakan dalam penjelasan di atas. Mengikuti pendapat Etzioni dan Scott, Hall (1991) menyatakan bahwa organisasi merupakan suatu unit sosial atau kelompok manusia yang sengaja dibentuk atau disusun untuk memenuhi suatu tujuan tertentu. Dengan demikian organisasi hanyalah merupakan bagian dari suatu keseluruhan. Terdapat unit sosial atau kategori sosial yang lain dalam suatu organisasi sosial. Tiap bagian ini tidaklah saling lepas, tetapi terdapat hubungan antara satu bagian dengan bagian yang lain dan secara bersama-sama menjalankan suatu fungsi tertentu. Artinya, bagian-bagian dari organisasi sosial ini tersusun secara sistematis ke dalam

suatu jalinan tertentu. Kemudian jalinan ini secara bersama menjalankan berbagai fungsi utama dari kehidupan sosial manusia.

Dari pengertian ini, dapat dipahami bahwa sebagai bagian dari organisasi sosial, keberadaan organisasi jelas memiliki pengaruh pada organisasi sosial dan sebaliknya, organisasi sosial juga memiliki pengaruh terhadap keberadaan organisasi. Demikian pula organisasi memiliki pengaruh terhadap unit sosial lain dalam organisasi sosial, sebaliknya pula unit sosial yang lain, juga memiliki pengaruh terhadap organisasi. Perubahan dalam unit sosial yang lain, akan berpengaruh terhadap organisasi, demikian pula perubahan pada organisasi, akan berpengaruh pula terhadap unit sosial yang lain dalam organisasi sosial. Secara keseluruhan, perubahan berbagai bagian dari organisasi sosial, dengan sendirinya akan membawa pengaruh terhadap organisasi sosial secara keseluruhan.

Dinamika Kelompok dalam Organisasi

Dalam setiap organisasi, tidak dapat dipungkiri senantiasa ditemukan adanya himpunan manusia yang memiliki karakteristik sebagai suatu kelompok. Bahkan dapat dikatakan, struktur formal dari suatu organisasi, pada dasarnya tidak lebih merupakan suatu susunan yang berisi kelompok-kelompok. Pengertian yang demikian memang benar sepanjang itu diartikan sebagai suatu susunan dimana berbagai kelompok saling berhubungan satu sama lain dan kelompok-kelompok yang ada, dalam berbagai jenis atau tipe maupun ukuran, mengisi semua tugas yang ada di dalam organisasi.

Dalam berbagai organisasi, interaksi antar anggotanya sangat dipengaruhi oleh adanya berbagai kelompok sosial yang ada dalam organisasi itu. Perasaan sebagai bagian dari in-group maupun out-group misalnya, dapat muncul sebagai dasar interaksi antar anggota suatu organisasi. Meskipun ukuran suatu kelompok sosial merupakan in-group atau menjadi out-group bagi seseorang sangat bersifat relatif dan tergantung pada situasi-situasi sosial tertentu, tetapi interaksi di dalam organisasi memungkinkan perasaan-perasaan sebagai bagian dari in-group maupun out-group bagi seseorang dapat berkembang.

Pada suatu kondisi sosial tertentu misalnya, seluruh bagian dari suatu organisasi dapat menjadi in-group ketika dalam posisi berhadapan dengan organisasi lain. Artinya, perasaan dan rawa ber"kami" dalam organisasi itu muncul dan menguat. Tetapi, pada kondisi sosial yang lain, tidak mustahil terjadi dimana dalam satu organisasi perasaan in-group dan out-group berkembang dalam diri anggota organisasi dari bagian atau unit yang berbeda. Dalam suatu bagian tertentu dari suatu organisasi kerja, dapat berkembang perasaan sebagai suatu in-group. Tetapi pada saat yang sama, terhadap bagian lain dalam organisasi itu juga, kelompok ini memandang bagian lain itu sebagai suatu out-group.

Dalam organisasi, keberadaan kelompok primer maupun sekunder juga dapat ditemukan. Jika kelompok primer terbentuk karena adanya sesuatu yang menyatukan beberapa anggota organisasi, misalnya kesamaan daerah asal, kesamaan suku bangsa atau etnisitas, kesamaan kesukaan atau hobby dan sebagainya, maka karakteristik sebagai suatu kelompok sekunder juga dapat ditemukan dalam organisasi. Kelompok sekunder yang pada umumnya berskala besar dan tidak dilandasi oleh hubungan yang bersifat pribadi, terjadi dalam organisasi karena adanya pengaturan oleh peraturan formal, tatacara atau prosedur yang baku dan kebijakan-kebijakan tertentu dalam organisasi.

Sebagaimana halnya kelompok primer dan sekunder, dalam organisasi akan sangat jelas terlihat suatu interaksi sosial yang menggambarkan adanya karakteristik kelompok primer dan sekunder. Bagian-bagian atau unit-unit dalam organisasi menampakkan karakteristiknya sebagai kelompok formal. Adalah benar bahwa dalam bagian-bagian atau unit kerja dalam organisasi itu memang terdapat rincian tugas yang harus dilaksanakan oleh masing-masing bagian atau anggota dari bagian itu. Akan tetapi, tidak semua interaksi sosial yang ada dalam organisasi itu didasarkan pada rincian tugas yang harus dilaksanakan. bahkan, sebagian besar interaksi sosial dalam organisasi itu lebih banyak tidak didasarkan pada rincian tugas yang harus dilakukan maupun aturan yang mengatur tentang tugas masing-masing bagian atau anggota bagian.

Sebagai misal, dalam organisasi kerja anggota suatu bagian menjalankan tugasnya sesuai dengan rincian tugas yang harus dilakukan. Contohnya, seseorang mendapat perintah menulis konsep surat sebagai jawaban atas surat dari instansi lain yang masuk. ketika ia menulis konsep dan kemudian mengkonsultasikan dengan atasan, lalu setelah disetujui kemudian mengetiknya secara final dan kemudian menyerahkan ke bagian pencatatan surat keluar dan pengiriman surat, maka ia telah melakukan apa yang seharusnya dilakukan sesuai dengan rincian tugas yang harus dikerjakannya. Akan tetapi. bagaimana ia datang dari rumah, dengan siapa ia makan siang, mengobrol, bertukar pikiran tentang masalah yang dihadapi dan sebagainya, semua ini tidak tercantum dalam rincian tugas yang harus dilakukan. Demikian pula kecocokan dan ketidakcocokan yang muncul selama aktifitas di luar tugas yang harus dikerjakan itu, tidak ada dasar aturannya. Munculnya aktifitas yang demikian merupakan hal yang senantiasa terjadi dalam organisasi sehingga keberadaan kelompok informalpun menjadi sesuatu yang senantiasa terjadi dalam organisasi.

Kelompok-kelompok yang ada dalam organisasi sangat mempengaruhi interaksi sosial antar anggota organisasi. Ini berarti, kerjasama, persaingan maupun konflik yang terjadi antar anggota dalam organisasi sangat dipengaruhi oleh adanya kelompok-kelompok tersebut.

Dengan kata lain, terdapat pengaruh yang nyata dalam hal perilaku seseorang di dalam organisasi karena keanggotaannya dalam kelompok. Berbagai masalah yang muncul dalam organisasi, sebagian akan dapat dengan mudah dipahami jika menempatkan kelompok sebagai unit acuannya. Misalnya masalah perselisihan antara pekerja dan manajemen dalam suatu organisasi produksi seperti pabrik, akan dapat dengan mudah dipahami sebagai bentuk konflik antara kelompok buruh dengan kelompok manajemen, yang masing-masing memiliki kepentingannya sendiri. Demikian juga konflik antar bagian dalam organisasi, dapat pula dipahami sebagai bentuk konflik antar kelompok. Oleh karena itu, memahami kelompok dan dinamikanya dalam organisasi akan dapat membantu memahami persoalan yang ada dalam organisasi.

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