

## PERILAKU ORGANISASI KARYAWAN DALAM BERBISNIS

syahrul irfan<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Universitas Teuku Umar

Email : [irfansyahrul204@gmail.com](mailto:irfansyahrul204@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini membahas studi perilaku organisasi yang mencakup konsep-konsep seperti Teori X dan Teori Y, Teori Hierarki Kebutuhan, dan Teori Kontingensi. Melalui pendekatan studi literatur, penelitian ini mengungkapkan pentingnya pengetahuan yang kompleks tentang bagaimana pandangan manajemen terhadap karyawan, motivasi, dan kepemimpinan dapat mempengaruhi perilaku dan kinerja individu, kelompok, dan struktur organisasi di lingkungan kerja. Dengan menerapkan konsep-konsep tersebut, organisasi dapat mengembangkan strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan dan efektivitas organisasi secara keseluruhan, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja yang optimal dan inovasi.

**Kata Kunci:** Perilaku, Organisasi

### Abstract

*This research addresses the study of organizational behavior that includes concepts such as Theory X and Theory Y, the Hierarchy of Needs Theory, and Contingency Theory. Through a literature study approach, this research highlights the importance of a deep understanding of how management's view of employees, motivation, and leadership can influence the behavior and performance of individuals, groups, and organizational structures in the work environment. By applying these concepts, organizations can develop effective strategies to improve employee performance and overall organizational effectiveness, creating a work environment that supports optimal performance and innovation.*

**Keywords:** Behavior, Organization

### PENDAHULUAN

Perilaku organisasi merupakan studi yang mempelajari bagaimana individu-individu dalam suatu organisasi berperilaku, berinteraksi, dan beradaptasi dengan lingkungan organisasinya. Salah satu teori yang sangat berpengaruh dalam bidang ini adalah Teori X dan Teori Y yang dikemukakan oleh Douglas McGregor pada tahun 1960. Teori X menyatakan bahwa

individu cenderung malas, tidak suka bekerja, dan menghindari tanggung jawab. Di sisi lain, Teori Y berpendapat bahwa individu memiliki dorongan untuk bekerja, memiliki kreativitas, dan dapat bertanggung jawab atas pekerjaan mereka. Teori-teori ini mengilustrasikan bagaimana pandangan manajemen terhadap karyawan dapat mempengaruhi

perilaku dan kinerja mereka di dalam organisasi. (Sudiro, A. 2021)

Selain itu, teori tentang motivasi memainkan peran penting dalam memahami perilaku organisasi. Salah satu tokoh yang memperkenalkan teori motivasi adalah Abraham Maslow dengan teori hierarki kebutuhan pada tahun 1943. Menurut Maslow, individu memiliki hierarki kebutuhan yang terdiri dari lima tingkat, mulai dari kebutuhan fisik hingga kebutuhan aktualisasi diri. Teori ini menjelaskan bahwa individu akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi hanya setelah kebutuhan yang lebih rendah terpenuhi. Dengan memahami hierarki kebutuhan ini, manajer dapat merancang strategi motivasi yang sesuai untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi. Konsep kepemimpinan merupakan bagian penting dari perilaku organisasi. Teori Kontingensi, yang dikemukakan oleh Fred Fiedler pada tahun 1967, menekankan bahwa efektivitas kepemimpinan dipengaruhi oleh situasi yang dihadapi oleh pemimpin. Berdasarkan teori ini, pemimpin yang efektif dalam satu situasi mungkin tidak efektif dalam situasi lainnya.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur. Metode studi literatur adalah pendekatan penelitian yang menggali dan menganalisis kumpulan tulisan, karya, dan publikasi ilmiah yang relevan dengan topik yang diteliti. Pendekatan ini melibatkan pembacaan, sintesis, dan evaluasi berbagai sumber literatur untuk mengetahui, mensintesis, dan menyajikan pengetahuan yang ada tentang subjek tertentu. Metode studi literatur sering digunakan dalam penelitian ilmiah, terutama dalam disiplin ilmu sosial, humaniora, dan ilmu-ilmu alam.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pengertian Perilaku Organisasi**

Perilaku organisasi (PO) merupakan cabang ilmu yang memfokuskan pada analisis dan pengetahuan tentang bagaimana individu, kelompok, dan struktur organisasi saling berinteraksi di lingkungan kerja. Teori-teori yang mendasari PO telah berkembang sejak awal abad ke-20 dengan kontribusi berbagai tokoh penting. Salah satu tokoh terkemuka dalam studi ini adalah Max Weber. Pada tahun 1920-an, Weber mengembangkan teori birokrasi yang mengungkapkan pentingnya struktur

formal, aturan, dan hierarki dalam organisasi untuk mencapai efisiensi. Konsep-konsep yang diajukan oleh Weber masih relevan dalam memahami perilaku organisasi modern. Selanjutnya, pada tahun 1940-an, Kurt Lewin memperkenalkan konsep tiga gaya kepemimpinan yang mempengaruhi dinamika kelompok di dalam organisasi. Teori ini menekankan pentingnya peran pemimpin dalam membentuk budaya dan iklim organisasi yang mendukung produktivitas dan inovasi. Selain itu, Douglas McGregor pada tahun 1960-an mengajukan Teori X dan Teori Y yang menggambarkan dua paradigma berbeda tentang cara manajer memandang karyawan.

Teori X menyatakan bahwa karyawan cenderung malas dan membutuhkan pengawasan ketat, sementara Teori Y menganggap bahwa karyawan memiliki motivasi intrinsik untuk bekerja dan bertanggung jawab. Pada tahun 1980-an, Edgar Schein memperkenalkan konsep budaya organisasi yang mengungkapkan peran nilai, norma, dan ritual dalam membentuk identitas organisasi. Teori budaya organisasi ini memberikan pengetahuan yang dalam tentang bagaimana nilai-nilai bersama dapat memengaruhi perilaku individu dan kelompok di dalam

suatu organisasi. Selanjutnya, Peter Senge pada tahun 1990-an mengembangkan konsep "organisasi pembelajaran" yang menekankan pentingnya adaptasi dan inovasi sebagai faktor kunci dalam mencapai keberhasilan jangka panjang.

Perilaku organisasi dapat didefinisikan sebagai ilmu yang mempelajari bagaimana individu, kelompok, dan struktur organisasi saling berinteraksi di dalam suatu lingkungan kerja. Salah satu tokoh utama yang memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan studi perilaku organisasi adalah Kurt Lewin. Pada tahun 1940-an, Lewin memperkenalkan konsep tiga gaya kepemimpinan yang memengaruhi dinamika kelompok di dalam organisasi. Teori ini menggarisbawahi pentingnya peran pemimpin dalam membentuk budaya dan iklim organisasi yang mendukung produktivitas dan inovasi. Lewin dikenal karena kontribusinya terhadap teori-teori tentang perubahan organisasi, termasuk konsep "lapangan sosial" yang menekankan pentingnya faktor-faktor lingkungan eksternal dalam mempengaruhi perilaku individu dan kelompok di dalam organisasi.

Selain Lewin, Max Weber merupakan tokoh penting dalam pengembangan studi perilaku organisasi. Pada awal abad ke-20, Weber mengembangkan teori birokrasi yang mengungkapkan pentingnya struktur formal, aturan, dan hierarki dalam organisasi untuk mencapai efisiensi. Konsep-konsep yang diajukan oleh Weber masih relevan dalam memahami perilaku organisasi modern, terutama dalam ranah organisasi besar dan kompleks. Selanjutnya, Douglas McGregor memberikan kontribusi besar terhadap pengetahuan tentang perilaku organisasi. Pada tahun 1960-an, McGregor mengajukan Teori X dan Teori Y yang menggambarkan dua paradigma berbeda tentang cara manajer memandang karyawan. Teori X menyatakan bahwa karyawan cenderung malas dan membutuhkan pengawasan ketat, sementara Teori Y menganggap bahwa karyawan memiliki motivasi intrinsik untuk bekerja dan bertanggung jawab. Teori-teori McGregor telah memberikan wawasan yang berharga tentang bagaimana persepsi manajer terhadap karyawan dapat mempengaruhi pola perilaku dan praktik manajerial di dalam organisasi.

### **Tingkatan Analisis dalam Perilaku Organisasi**

Perilaku organisasi (PO) merupakan bidang studi yang kompleks tentang bagaimana individu, kelompok, dan struktur organisasi berinteraksi dan memengaruhi satu sama lain di lingkungan kerja. Pada tingkat individu, PO mempelajari beragam faktor yang memengaruhi perilaku individu di dalam organisasi. Salah satu tokoh yang sangat berpengaruh dalam kajian ini adalah Abraham Maslow. Pada tahun 1943, Maslow mengemukakan Hierarki Kebutuhan, yang menjabarkan bahwa individu memiliki hierarki kebutuhan yang harus dipenuhi secara bertahap, mulai dari kebutuhan fisiologis hingga kebutuhan aktualisasi diri. Teori ini memberikan pengetahuan yang penting tentang motivasi individu di tempat kerja.

Pada tingkat kelompok, PO meneliti bagaimana dinamika kelompok mempengaruhi perilaku di dalam organisasi. Salah satu konsep yang penting dalam studi ini adalah Teori Perilaku Sosial, yang dikembangkan oleh Albert Bandura pada tahun 1977. Teori ini mengungkapkan peran pemodelan dan pengaruh sosial dalam membentuk perilaku individu dalam ranah kelompok.

Studi tentang kepemimpinan menjadi fokus penting dalam tingkat kelompok, di mana teori-teori seperti teori transformasional yang dikemukakan oleh Bernard M. Bass pada tahun 1985, menekankan peran penting pemimpin dalam mengilhami dan memotivasi anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

Pada tingkat organisasi, PO mengamati bagaimana struktur dan budaya organisasi memengaruhi perilaku individu dan kelompok. Salah satu teori yang relevan adalah Teori Strukturasi yang dikemukakan oleh Anthony Giddens pada tahun 1984. Teori ini mengungkapkan hubungan timbal balik antara struktur organisasi dan perilaku individu. Selain itu, Edgar Schein memperkenalkan konsep budaya organisasi pada tahun 1985, yang menekankan peran norma, nilai, dan simbol dalam membentuk identitas organisasi. Melalui studi tentang desain organisasi, teknologi organisasi, dan perubahan organisasi, PO berusaha untuk memahami bagaimana organisasi dapat menciptakan lingkungan yang mendukung kinerja yang optimal dan inovasi.

## **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perilaku Organisasi**

Faktor-faktor internal tersebut memiliki peran yang signifikan dalam membentuk perilaku individu di dalam

organisasi. Salah satu tokoh yang mencurahkan perhatiannya pada studi kepribadian adalah Sigmund Freud. Pada awal abad ke-20, Freud mengembangkan teori struktur kepribadian yang terdiri dari id, ego, dan superego. Teori ini mengungkapkan bagaimana konflik internal antara bagian-bagian kepribadian ini dapat memengaruhi perilaku individu di lingkungan kerja. Selanjutnya, dalam ranah motivasi, Abraham Maslow memperkenalkan Hierarki Kebutuhan pada tahun 1943. Teori ini mengajukan bahwa individu memiliki serangkaian kebutuhan yang harus dipenuhi secara bertahap, mulai dari kebutuhan fisiologis hingga kebutuhan aktualisasi diri. Maslow menekankan bahwa pemenuhan kebutuhan tersebut dapat menjadi sumber motivasi bagi individu di dalam organisasi, dan motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja mereka. (Rachman, RM., Yuniarsih, T., & Sojanah, J. 2022). Persepsi, sebagai faktor internal lainnya, memainkan peran penting dalam perilaku organisasi. Albert Bandura, dalam teorinya tentang Pembelajaran Sosial pada tahun 1977, menekankan bahwa persepsi individu tentang lingkungan mereka dapat dipengaruhi oleh pengalaman belajar mereka dan oleh model-model yang

mereka amati di sekitar mereka. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi individu terhadap situasi organisasi dapat beragam dan mempengaruhi cara mereka bertindak.

Selain itu, teori pembelajaran organisasi yang dikembangkan oleh Peter Senge pada tahun 1990-an mengungkapkan pentingnya pembelajaran kontinu dalam menciptakan organisasi yang adaptif dan inovatif. Teori ini menekankan bahwa individu yang mampu belajar dengan cepat dan beradaptasi dengan perubahan akan menjadi aset berharga bagi organisasi. Terakhir, pengambilan keputusan merupakan faktor internal yang memengaruhi perilaku organisasi. Herbert Simon, dengan kontribusinya pada Teori Pengambilan Keputusan pada tahun 1950-an, menggambarkan bahwa individu seringkali menggunakan heuristik dan keputusan yang didasarkan pada aturan sederhana dalam menghadapi kompleksitas informasi di lingkungan organisasi.

Faktor-faktor eksternal memiliki dampak yang signifikan terhadap perilaku organisasi. Lingkungan ekonomi, sebagai salah satu faktor eksternal utama, telah menjadi fokus kajian dalam studi perilaku organisasi. Teori Ketergantungan Sumber Daya yang dikemukakan oleh Jeffrey Pfeffer dan Gerald Salancik pada tahun 1978

mengungkapkan bahwa organisasi seringkali tergantung pada lingkungan ekonomi untuk sumber daya yang diperlukan, seperti modal dan tenaga kerja. Fluktuasi dalam kondisi ekonomi, seperti tingkat pendapatan, pengangguran, dan inflasi, dapat memengaruhi motivasi individu dalam organisasi, mengubah persepsi terhadap keamanan pekerjaan, dan mempengaruhi kepuasan kerja.

Selanjutnya, lingkungan sosial berperan penting dalam membentuk perilaku organisasi. Teori Sosialisasi Organisasional, yang dikemukakan oleh Edgar Schein pada tahun 1968, mengungkapkan bahwa individu belajar perilaku organisasi melalui interaksi sosial dengan anggota organisasi lainnya. Norma, nilai, dan kepercayaan yang ada dalam lingkungan sosial memainkan peran kunci dalam membentuk etika kerja, budaya organisasi, dan perilaku interpersonal di dalam organisasi. Lingkungan politik merupakan faktor eksternal yang signifikan dalam memengaruhi perilaku organisasi. Teori Lingkungan Organisasi yang dikemukakan oleh Richard L. Daft dan Karl E. Weick pada tahun 1984 mengungkapkan bahwa organisasi harus merespons perubahan lingkungan politik,

seperti undang-undang, peraturan, dan kebijakan pemerintah, untuk memastikan kelangsungan operasional dan pertumbuhan mereka. Faktor-faktor ini dapat memengaruhi strategi bisnis organisasi, praktik manajemen, dan keputusan investasi.

### **Aplikasi Perilaku Organisasi**

Salah satu aplikasi utama adalah dalam meningkatkan kinerja individu dan kelompok di dalam organisasi. Teori Motivasi yang diajukan oleh Frederick Herzberg pada tahun 1959 mengungkapkan bahwa faktor-faktor motivasional, seperti rasa pencapaian dan pengakuan, dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja individu. PO dapat digunakan untuk memahami dan menerapkan faktor-faktor ini guna meningkatkan produktivitas dan kinerja individu serta kelompok. Selain itu, PO dapat digunakan untuk meningkatkan efektivitas komunikasi di dalam organisasi. Teori Komunikasi Organisasi yang dikembangkan oleh Chester Barnard pada tahun 1938 menekankan pentingnya komunikasi yang efektif dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan pengetahuan yang kompleks tentang faktor-faktor yang memengaruhi komunikasi, organisasi dapat mengembangkan strategi komunikasi yang lebih efektif untuk memfasilitasi kolaborasi

dan koordinasi antara individu, kelompok, dan tingkat organisasi yang berbeda.

Selanjutnya, PO memiliki peran penting dalam mengelola konflik di dalam organisasi. Teori Konflik yang diajukan oleh Kurt Lewin pada tahun 1945 mengungkapkan bahwa konflik dapat menjadi alat untuk mengubah dan memperbaiki dinamika dalam kelompok. Dengan pengetahuan yang kompleks tentang sumber-sumber konflik dan strategi penyelesaiannya, organisasi dapat mengelola konflik secara efektif untuk meningkatkan kesejahteraan individu dan kinerja organisasi secara keseluruhan. PO memiliki aplikasi dalam membuat perubahan organisasi yang efektif. Teori Perubahan Organisasi yang dikembangkan oleh Kurt Lewin pada tahun 1947 menekankan pentingnya tahap-tahap perubahan yang terstruktur dan pendekatan partisipatif untuk mengimplementasikan perubahan dengan sukses. Dengan menggunakan pendekatan yang didasarkan pada PO, organisasi dapat memahami resistensi terhadap perubahan dan mengembangkan strategi yang tepat untuk mengelola perubahan tersebut.

Selain itu, PO dapat digunakan untuk meningkatkan kepemimpinan dalam organisasi. Teori Kepemimpinan



Situasional yang diajukan oleh Paul Hersey dan Ken Blanchard pada tahun 1969 mengungkapkan pentingnya kesesuaian gaya kepemimpinan dengan situasi yang dihadapi. Melalui pendekatan yang berbasis pada PO, pemimpin dapat mengembangkan keterampilan kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan dan dinamika organisasi mereka. Terakhir, PO dapat digunakan untuk meningkatkan desain organisasi yang efektif. Teori Desain Organisasi yang dikembangkan oleh Joan Woodward pada tahun 1965 mengungkapkan bahwa desain organisasi yang sesuai dengan lingkungan dan tujuan organisasi dapat meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Dengan menggunakan prinsip-prinsip PO, organisasi dapat merancang struktur dan budaya organisasi yang mendukung pencapaian tujuan strategis mereka.

## **KESIMPULAN**

Dari pengertian hingga aplikasinya, studi perilaku organisasi (PO) memainkan peran penting dalam memahami dinamika kompleks di dalam lingkungan kerja. Dengan kontribusi berbagai tokoh dan teori dari Max Weber hingga Douglas McGregor, pengetahuan kita tentang perilaku organisasi telah berkembang pesat sejak awal abad ke-20. Peran penting PO tidak hanya terbatas

pada memahami perilaku individu, kelompok, dan struktur organisasi, tetapi dalam menerapkan konsep-konsep ini untuk meningkatkan kinerja organisasi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Creswell, J. W. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Darim, A. (2020). "Manajemen perilaku organisasi dalam mewujudkan sumber daya manusia yang kompeten." *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, vol. 5, no. 2.
- Kusnadi, D. (2021). "Pengambilan keputusan dalam perilaku organisasi." *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, vol. 2, no. 1, Universitas Batanghari.
- Prasetyo, MAM. (2021). "Peranan Perilaku Organisasi dan Manajemen Strategi dalam Meningkatkan Produktivitas Output Pendidikan." *Idarah (Jurnal Pendidikan Dan)*, vol. 4, no. 1.
- Rachman, RM., Yuniarsih, T., & Sojanah, J. (2022). "Peranan Komunikasi dalam Perilaku Organisasi pada Reposisi Jabatan Sekolah Tinggi Desain Indonesia." *Jurnal Komunikasi*, vol. 12, no. 2.



- Rajagukguk, T. (2022). "Pengaruh perilaku organisasi terhadap prestasi karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Medan." *Jurnal Ilmiah Methonomi*, vol. 3, no. 1.
- Rodiah, S., Ulfiah, U., & Arifin, BS. (2022). "Perilaku Individu dalam Organisasi Pendidikan." *Islamika*, vol. 8, no. 2, Penerbit Islamika.
- Sudiro, A. (2021). "Perilaku Organisasi." Google Books. Diakses dari: <https://books.google.com>
- Wijonarko, B., Dewi, NDU., et al. (2022). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Learning Organization dan Perilaku Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Politeknik Transportasi Darat Bali." *Jurnal Manajemen Transportasi*, vol. 15, no. 3, PT. Transportasi Darat Bali.
- Windi, P., & Mursid, MC. (2021). "Pentingnya perilaku organisasi dan strategi pemasaran dalam menghadapi persaingan bisnis di era digital." *Jurnal Logistik Bisnis*, vol. 10, no. 2, PT. Logistik Bisnis Indonesia.
- Yuliana, R. (2022). "Peran komunikasi dalam organisasi." *Jurnal STIE Semarang*, vol. 7, no. 1, STIE Semarang Press.