

KONSEP DASAR PERILAKU ORGANISASI DAN KONTRIBUSI DISIPLIN ILMU TERHADAP ORGANISASI

M. Adib Mubarak¹, Jamrizal², Minnah El Widdah³

^{1,2,3}Universitas Islam Negari (UIN) STS Jambi

¹m.adibmubarak24@gmail.com, ²jamrizal@uinjambi.ac.id

³minnahelwiddah@uinjambi.ac.id

ABSTRACT

This research aims to investigate the basic concepts of organizational behavior from various points of view, discuss common definitions and interpretations of organizational behavior, and dive into the history of the development of this concept from time to time. The research will also analyze the contribution of disciplines such as human resources and industrial psychology to the understanding of organizational behavior. This study explores how various factors, including motivation, satisfaction, stress, and communication, influence individual behavior in the work environment. This research adopts a qualitative approach using library research methods. The main focus of the research is to discuss aspects related to organizational behavior, covering the basic concepts of organizational behavior, the history of the development of organizational behavior studies, and contributions to understanding organizational behavior. The results of this study will provide deeper insight into how important understanding individual and group behavior is in work contexts, as well as how this knowledge can be used to improve overall organizational effectiveness.

Keyword: Organizational Behavior, History Of Organizational Behavior, Organizational Science.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki konsep dasar perilaku organisasi dari berbagai sudut pandang, membahas definisi dan interpretasi umum mengenai perilaku organisasi, serta menyelami sejarah perkembangan konsep ini dari masa ke masa. Penelitian ini juga akan menganalisis kontribusi disiplin ilmu seperti sumber daya manusia dan psikologi industri terhadap pemahaman tentang perilaku organisasi. Dalam penelitian ini, menjelajahi bagaimana berbagai faktor, termasuk motivasi, kepuasan, stres, dan komunikasi, memengaruhi perilaku individu di lingkungan kerja. Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif dengan menggunakan metode studi kepustakaan (library research). Fokus utama penelitian adalah untuk membahas aspek-aspek yang berkaitan dengan perilaku organisasi, mencakup konsep dasar perilaku organisasi, sejarah perkembangan studi perilaku organisasi, dan kontribusi pemahaman perilaku organisasi. Hasil penelitian ini akan memberikan wawasan yang lebih dalam tentang betapa pentingnya pemahaman perilaku individu dan kelompok dalam konteks kerja, serta bagaimana pengetahuan ini dapat digunakan untuk meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Kata Kunci: Perilaku Organisasi, Sejarah Perilaku Organisasi, Ilmu Organisasi

A. Pendahuluan

Organisasi adalah kelompok individu yang bersatu dengan tujuan bersama untuk memenuhi kebutuhan kolektif mereka. Mengingat keragaman karakteristik manusia, studi perilaku organisasi menjadi penting untuk memahami variasi perilaku individu dalam konteks kinerja organisasi. Pemahaman atas perilaku organisasi melibatkan pengetahuan tentang cara mengatasi berbagai masalah yang mungkin muncul di lingkungan organisasi, membantu menciptakan solusi yang efektif untuk dinamika dan tantangan yang dihadapi oleh anggota organisasi.¹ Sedangkan, dalam konsep perilaku organisasi adalah cabang ilmu yang mengeksplorasi perilaku individu dan kelompok dalam konteks suatu organisasi, serta dampaknya terhadap kinerja, baik itu pada tingkat individu, kelompok, maupun keseluruhan organisasi. Studi ini juga dikenal sebagai disiplin ilmu yang memfokuskan pada organisasi, menganalisisnya secara akademis dengan menggunakan metode-metode dari berbagai bidang seperti ekonomi, sosiologi, ilmu politik, antropologi, dan psikologi.² Melalui pendekatan multidisiplin ini, Perilaku Organisasi membantu dalam

memahami dinamika kompleks yang memengaruhi perilaku individu dan kelompok di dalam suatu entitas organisasional, serta memberikan wawasan tentang cara organisasi dapat mencapai kinerja yang optimal.³

Kajian tentang perilaku organisasi tidak hanya membatasi diri pada entitas yang umumnya dikenal sebagai perusahaan atau organisasi, tetapi juga merambah pada bentuk organisasi dalam wujud lembaga, seperti lembaga pendidikan Islam. Lembaga pendidikan Islam yang beroperasi dengan prinsip-prinsip organisasional merupakan manifestasi dari upaya sosialisasi dan implementasi nilai-nilai yang menjadi tujuan dalam konteks pendidikan Islam.⁴ Kontribusi disiplin ilmu perilaku organisasi terhadap organisasi sangat beragam. Ini mengenai pemahaman tentang motivasi dan kepuasan kerja dalam membantu organisasi menciptakan lingkungan yang mendorong kinerja optimal karyawan. Kemudian, kepemimpinan memberikan wawasan tentang cara menciptakan pemimpin yang efektif dan berdaya saing. Dengan menerapkan konsep organisasi dapat mencapai tujuan mereka secara lebih efektif dan responsif terhadap

¹ Al Muhtarom and others, 'Konsep Dasar Perilaku Organisasi: Pengertian, Sejarah Dan Kontribusi Disiplin Ilmu Pada Organisasi', *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7.1 (2023), 1421–27
<<https://doi.org/10.31004/JPTAM.V7I1.5437>>

² Muhammad Anggung Manumanoso Prasetyo, 'Hubungan Manusiawi Manajemen Pendidikan Dalam Kajian Perilaku Organisasi', *Jurnal Pencerahan*, 16.1 (2022), 54–77.

³ Alifiulahtin Utaminingsih, *Perilaku Organisasi: Kajian Teoritik & Empirik Terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan Dan Komitmen* (Universitas Brawijaya Press, 2014).

⁴ Zahratul Aeni and Weli Arjuna Wiwaha, 'Kontribusi Ilmu Psikologi Dan Sosiologi Dalam Perilaku Organisasi Serta Implikasinya Terhadap Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam', *Jurnal Mahasantri*, 2.2 (2022), 517–36
<<https://doi.org/10.57215/pendidikanislam.v2i2.161>>.

perubahan eksternal.⁵ Oleh karena itu, perilaku organisasi tidak hanya menjadi elemen kunci dalam pengelolaan sumber daya manusia, tetapi juga merupakan fondasi penting bagi pengambilan keputusan strategis dalam dunia pendidikan yang terus berubah. Melalui pemahaman mendalam terhadap perilaku organisasi, organisasi dapat membentuk budaya yang positif, meningkatkan produktivitas, dan mencapai kesuksesan jangka panjang.⁶

Keterampilan dan kemampuan sumber daya manusia dapat membantu meningkatkan kinerja organisasi. Lebih khusus lagi, menghubungkan pengetahuan, keterampilan, dan kapasitas modal manusia dengan kinerja organisasi telah menarik perhatian para akademisi selama dekade terakhir ini.⁷ Selain peran sumber daya manusia, kepemimpinan sangat penting untuk menjaga kinerja organisasi.⁸ Pemimpin memainkan peran penting dalam pemanfaatan sumber daya manusia yang efektif. Dengan ini, kepemimpinan inovatif diperkenalkan sebagai moderator dalam penelitian ini. Pemimpin inovatif fleksibel dan menggunakan ide

inovatif untuk meningkatkan “motivasi, kreativitas, dan fleksibilitas” karyawan di tempat kerja.⁹ Pemimpin inovatif tidak bergantung pada gaya kepemimpinan tertentu; sebaliknya, mereka memilih strategi yang tepat sesuai dengan situasi. Karena industri perhotelan berkaitan dengan pariwisata dan rekreasi, mereka perlu menangani orang-orang dengan sikap dan perilaku yang berbeda. Oleh karena itu, peran kepemimpinan yang inovatif dapat bermanfaat dalam meningkatkan kepuasan pelanggan dan kinerja organisasi.¹⁰

Pendekatan perilaku dalam organisasi menekankan pada manusia yang ada dalam organisasi merupakan unsur kompleks dan memerlukan perhatian menyangkut efektifitas pengelolaan. Sehingga adanya suatu kebutuhan akan pemahaman teori yang didukung oleh riset yang empiris sangat diperlukan sebelum diterapkan dalam mengelola manusia itu sendiri.¹¹ Terlihat bahwa dalam organisasi, seringkali terjadi perbandingan antara budaya yang kuat dan budaya yang lemah. Alasan ini seringkali memiliki dampak yang lebih besar terhadap sikap karyawan dan lebih tertuju langsung untuk mengurangi keluar masuknya

⁵ Arip Rahman Sudrajat, *Perilaku Organisasi Sebagai Suatu Konsep & Analisis* (Badung: Nilacakra, 2021).

⁶ M. Taufiq Amir, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Prenada Media, 2019).

⁷ Attia Aman-Ullah and others, 'Human Capital and Organizational Performance: A Moderation Study through Innovative Leadership', *Journal of Innovation & Knowledge*, 7.4 (2022), 100261 <<https://doi.org/10.1016/j.jik.2022.100261>>.

⁸ Aman-Ullah and others.

⁹ and Bassel Maaliky Mawlawi, Allam, Abir El Fawal, 'How Employees' Performance in The

Lebanese Banking Sector Is Impacted by Innovative Leaders' Characteristics', *World*, 10.1 (2019), 1–12.

¹⁰ and Ayman Eid Alferaih, Adel, Shagufta Sarwar, 'Talent Turnover and Retention Research: The Case of Tourism Sector Organisations in Saudi Arabia.' Evidence-Based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship', *Emerald Publishing Limited*, 6.2 (2018).

¹¹ Suryani, Ni Kadek, et al., *Buku Ajar Perilaku Organisasi* (Badung: Nilacakra, 2019).

karyawan. Dalam hal ini, Robbins menjelaskan bahwa budaya yang kuat selalu ditandai oleh nilai-nilai inti organisasi yang dipegang kukuh dan disepakati secara luas. Semakin banyak anggota organisasi yang menerima nilai-nilai inti dan semakin besar komitmen mereka terhadap nilai-nilai tersebut, maka budaya tersebut akan semakin kuat.¹²

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki peran strategi kepemimpinan dalam membentuk perilaku organisasi yang efektif di Pondok Pesantren Tanwirul Qulub. Dalam konteks ini, kita akan mengkaji berbagai strategi kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan pesantren, serta dampaknya pada semangat, komitmen, dan produktivitas staf. Kemudian, penelitian ini tidak lepas dari penelitian terdahulu. Adapun penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini (1) Banks, Woznyj & Mansfield, "Where is "behavior" in organizational behavior? A call for a revolution in leadership research and beyond."¹³ (2) Aguinis, Soren & Kraus, "Policy Implications of Organizational Behavior and Human Resource Management Research."¹⁴

(3) Waldman & Jennifer "Rethinking Diversity Strategies: An Application of Paradox and Positive Organization Behavior Theories."¹⁵ Dari penelitian tersebut memiliki corak dan tujuan masing-masing. Sehingga adanya kebaruan penelitian yang berjudul "konsep perilaku organisasi: pengertian, sejarah perilaku organisasi, kontribusi disiplin ilmu pada organisasi."

B. Metode Penelitian

Jenis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode kepustakaan (library research). Menurut Amir Hamzah, penelitian kepustakaan merupakan penelitian yang menggunakan pengumpulan data atau objek penelitiannya dikuatkan dengan cara mengumpulkan dan membaca berbagai buku, jurnal, artikel dan lain sebagainya.¹⁶ Sedangkan untuk memastikan kredibilitas hasil, sangat penting untuk melakukan tinjauan kualitatif sebisa mungkin secara sistematis dengan mendokumentasikan pencarian yang komprehensif dan prosedur yang transparan.¹⁷ Subjek di dalam

¹² Abdul Hamid, et al., *Kepemimpinan Pendidikan Dan Perilaku Organisasi Kependidikan* (Penerbit Adab, 2023).

¹³ George C. Banks, Haley M. Woznyj, and Claire A. Mansfield, 'Where Is "Behavior" in Organizational Behavior? A Call for a Revolution in Leadership Research and Beyond', *The Leadership Quarterly*, 34.6 (2023), 101581 <<https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2021.101581>>.

¹⁴ Herman Aguinis, Søren H. Jensen, and Sascha Kraus, 'Policy Implications of Organizational Behavior and Human Resource Management Research', *Academy*

of Management Perspectives, 36.3 (2022), 857–78

<<https://doi.org/10.5465/amp.2020.0093>>.

¹⁵ David A. Waldman and Jennifer L. Sparr, 'Rethinking Diversity Strategies: An Application of Paradox and Positive Organization Behavior Theories', *Academy of Management Perspectives*, 37.2 (2023), 174–92 <<https://doi.org/10.5465/amp.2021.0183>>.

¹⁶ Amir Hamzah, *Metode Penelitian Kepustakaan (Library Research) Kaajian Filosofis, Teoritis, Aplikasi Proses Dan Hasil* (Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2022).

¹⁷ Andreas Vårheim, Roswitha Skare, and Noah Lenstra, 'Examining Libraries as Public

penelitian ini yaitu dengan mengumpulkan beberapa sumber primer dan sekunder yang terdapat di jurnal dan buku yang berkaitan dengan judul penelitian.

Adapun sumber utama yang peneliti lakukan yaitu dengan melakukan pencarian pada "Google Scholar", karena penelitian ini hanya membatasi pada pengertian, sejarah perilaku organisasi, dan kontribusi disiplin ilmu pada organisasi. Kemudian data-data yang lain juga diperkuat pada pencarian "ScienceDirect" untuk lebih mempekokya penelusuran data yang diinginkan oleh peneliti. Dalam teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan cara mengumpulkan dokumentasi beberapa sumber penelitian baik jurnal dan buku, data yang diperoleh di analisis dari beberapa sumber tersebut selanjutnya dilakukan *verifikasi* atau ditarik kesimpulan untuk menguatkan perolehan data yang diuraikan menjadi hasil dalam penelitian.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Definisi Prilaku Organisasi

Perilaku organisasi adalah studi akademis tentang bagaimana orang berinteraksi dalam kelompok dan prinsip-prinsipnya diterapkan terutama dalam upaya untuk membuat bisnis beroperasi lebih efektif. Organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang

atau lebih yang bekerja sama untuk sesuatu tujuan Bersama, terikat secara formal dan selalu terdapat hubungan seorang/sekelompok orang yang disebut pimpinan dan seorang/sekelompok yang lain yang disebut bawahan. Atau, organisasi adalah suatu unit sosial yang dikoordinasikan secara sengaja yang terdiri dari dua orang atau lebih, yang didirikan untuk jangka waktu lama.¹⁸ Dalam konteks budaya organisasi, ini merupakan norma-norma atas kesepakatan bersama-sama yang menjadi acuan dari perilaku karyawan dalam suatu organisasi, oleh karena itu budaya organisasi menjadi pedoman bagipimpinan dan setiap anggota organisasi dalam membuat perencanaan, visi, misi, tujuan, strategis serta taktik yang akan ditetapkan organisasi.¹⁹

Beberapa orang yang terlibat dalam suatu orgnaisasi akan selalu mempunyai keterkaitan antara satu dengan yang lain, secara terus menerus. Sekelompok orang ini akan terus melakukan adaptasi untuk menyesuaikan diri dengan tujuan-tujuan yang harus dicapai dalam organisasi. Adanya organisasi bertujuan untuk mencapai sesuatu. "sesuatu" itu merupakan tujuan dan tujuan, biasanya tidak dicapai oleh individu-individu yang bekerja sendiri, atau jika mungkin hal tersebut dicapai secara lebih efisien melalui usaha kelompok.²⁰

Perilaku organisasi sebagai suatu bidang studi, mencakup semua aspek yang berhubungan dengan tindakan manusia yang bergabung dalam suatu organisasi atau kelompok

Sphere Institutions: Mapping Questions, Methods, Theories, Findings, and Research Gaps', *Library & Information Science Research*, 41.2 (2019), 93–101 <<https://doi.org/10.1016/j.lisr.2019.04.001>>.

¹⁸ Warman, et al., *Perilaku Organisasi Di Bidang Pendidikan* (Yogyakarta: Jejak Pustaka, 2022).

¹⁹ and Eeng Ahman Islamy, Fahmi Jahidah, Tjutju Yuniarsih, *Efektivitas Organisasi Berbasis Manajemen Pengetahuan Dalam Perspektif Perilaku Organisasi* (Gracias Logis Kreatif, 2021).

²⁰ Rini Werdiningsih, et al., *Konsep Dasar Teori Organisasi* (Cendikia Mulia Mandiri, 2023).

kerjasama, yaitu aspek pengaruh organisasi terhadap manusia dan juga sebaliknya: pengaruh manusia itu sendiri terhadap organisasi. Secara sederhana, dalam mempelajari perilaku organisasi tercakup empat unsur, yaitu: (1) Aspek psikologis tindakan manusia itu sendiri, sebagai hasil studi psikologi. (2) Adanya bagian lain yang cukup relevan bagi usaha mempelajari tindakan manusia dalam organisasi, misalnya “uang”, dimana uang merupakan salah satu faktor/pertimbangan bahwa seseorang memasuki suatu organisasi. Oleh sebab itu, ilmu ekonomi juga perlu mendapat perhatian. Psikologi sebagai contoh lain, penting karena sikap (attitude) akan mempengaruhi prestasi orang yang bersangkutan. (3) Perilaku organisasi sebagai suatu disiplin, mengakui bahwa individu dipengaruhi oleh cara organisasi diatur dan siapa yang mengawasi mereka. Oleh sebab itu, struktur organisasi memegang peranan penting dalam membahas perilaku organisasi. (4) Perilaku organisasi lebih banyak menekankan pada tuntutan manajer bagi tercapainya tujuan organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, selalu diusahakan agar usaha masing-masing individu selaras dengan tujuan organisasi.²¹

Menurut (Toha, 2014)²² menyatakan bahwa yang dimaksud perilaku organisasi adalah suatu studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi atau suatu kelompok tertentu. Perilaku organisasi merupakan suatu istilah yang agak

umum yang menunjukkan kepada sikap dan perilaku individu dan kelompok dalam organisasi, yang berkenaan dengan studi sistematis tentang sikap dan perilaku, baik yang menyangkut pribadi maupun antar pribadi di dalam konteks organisasi. Robbins (2013)²³ 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 keefektifan organisasi.

Menurut Wijaya (2017:1)²⁴, perilaku organisasi adalah suatu disiplin ilmu yang mempelajari tentang perilaku tingkat individu dan tingkat kelompok dalam suatu organisasi serta dampaknya terhadap kinerja (baik kinerja individual, kelompok, maupun organisasi). Perilaku organisasi berkaitan dengan bagaimana yang bertiindak dan bereaksi dalam semua jenis organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2016:3)²⁵, perilaku organisasi adalah studi tentang apa yang individu lakukan dalam suatu organisasi dan cara perilaku mereka mempengaruhi kinerja organisasi. Karena perilaku organisasi bersangkutan secara khusus dengan situasi yang berhubungan dengan pekerjaan, memeriksa perilaku dalam konteks kepuasan kerja, ketidakhadiran, perputaran pekerjaan, produktivitas, kinerja manusia dan manajemen.

Ada berbagai alasan di antara para spesialis, mengapa perilaku organisasi itu penting. Namun, dari semua penilaian saat ini, menunjukan

²¹ Devi Yuliantri & Intan Fitri Meutia Yulianti, *Buku Ajar Perilaku Dan Pengembangan Organisasi* (Bandar Lampung: Pustaka Media, 2020).

²² Toha Miftah, 'Organisasi Konsep Dasar Dan Aplikasinya', 2014.

²³ Robbins and Judge, 'Organizational Behavior, Fifteenth Edition, Prentice Hall', 2013.

²⁴ Wijaya, *Perilaku Organisasi* (Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia, 2017).

²⁵ Robbins and Judge, 'Organizational Behavior', 2016.

bahwa terdapat perhatian yang meluas terhadap pentingnya SDM sebagai tenaga kerja pada organisasi. Jika SDM diperhatikan, maka mereka akan menciptakan komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Terdapat tiga alasan mengapa perlu memahami perilaku organisasi seperti yang diungkapkan oleh Vecchio yang dikutip oleh Wibowo dalam Wijaya (2017:6)²⁶ yaitu:

a. Practical Application

Dalam realita, ada beberapa keuntungan dari memahami cara berperilaku organisasi, antara lain menggabungkan tentang menciptakan gaya kepemimpinan, memilih prosedur untuk mengatasi masalah, memilih pekerjaan yang tepat, peningkatan kinerja dan sebagainya

b. Personal Growth

Dengan memahami cara berperilaku organisasi, kemungkinan besar juga dapat memahami orang lain. Memahami orang lain akan memberikan informasi dan pengetahuan diri yang lebih luas. Dengan memahami orang lain, atasan dapat mengevaluasi apa yang dibutuhkan bawahan untuk mengembangkan diri sendiri sehingga dengan demikian meningkatkan komitmen terhadap organisasi.

c. Increased Knowledge

Dengan cara berperilaku organisasi dapat menggabungkan informasi tentang individu dalam pekerjaan. Studi tentang cara berperilaku organisasi dapat membantu orang-orang yang memikirkan masalah yang terkait dengan pengalaman kerja.

Perilaku Organisasi adalah bidang studi yang memiliki relevansi

yang sangat penting dalam konteks manajemen dan pengelolaan organisasi. Konsep dasar perilaku organisasi merangkum berbagai aspek yang berkaitan dengan perilaku manusia di lingkungan organisasi, mulai dari tingkah laku individu, interaksi dalam kelompok, hingga pengaruh perilaku individu terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Pentingnya memahami perilaku organisasi sebagai dasar penelitian ini bisa dilihat dari beberapa perspektif. Salah satunya adalah dari sudut pandang praktis. Memahami perilaku organisasi memungkinkan manajer dan pemimpin organisasi untuk menciptakan gaya kepemimpinan yang efektif, memilih prosedur yang tepat untuk mengatasi masalah yang muncul, dan mengoptimalkan produktivitas karyawan. Dalam dunia yang penuh kompleksitas ini, pengetahuan tentang perilaku organisasi dapat menjadi alat yang sangat berharga dalam pengambilan keputusan organisasi yang efektif.

Selain manfaat praktis, pemahaman tentang perilaku organisasi juga memberikan kontribusi signifikan terhadap pertumbuhan pribadi. Ketika individu memahami perilaku mereka dan perilaku orang lain di organisasi, hal ini dapat meningkatkan kemampuan berkomunikasi, memahami kebutuhan orang lain, dan mengelola hubungan dalam konteks kerja. Ini berarti, pemahaman tentang perilaku organisasi tidak hanya bermanfaat bagi organisasi, tetapi juga bagi perkembangan pribadi individu.

Studi perilaku organisasi meningkatkan pengetahuan umum kita tentang bagaimana manusia berinteraksi dalam berbagai situasi kerja. Ini melibatkan analisis perilaku

²⁶ Wijaya, 'Manajemen Sumber Daya Manusia', 2017.

individu, seperti tingkah laku pekerja, hingga dinamika kelompok dan dampaknya terhadap kinerja organisasi. Dalam konteks manajemen, pemahaman ini dapat membantu kita dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan kepuasan kerja, ketidakhadiran, perputaran pekerjaan, produktivitas, dan pengelolaan sumber daya manusia secara efisien. Perkembangan penelitian dan pemahaman tentang perilaku organisasi juga memberikan landasan bagi pengembangan teori dan praktik manajemen yang lebih efektif. Hal ini dapat membantu organisasi untuk mencapai tujuan mereka dengan lebih baik dan menghadapi tantangan yang terus berkembang di lingkungan bisnis yang berubah-ubah.

Sejarah Perilaku Organisasi

Ilmu perilaku organisasi sudah sejak zaman dulu dipelajari secara tidak langsung oleh masyarakat. Pada awal abad 20, manusia sudah mengembangkan ilmu – ilmunya tentang berperilaku organisasi. Sejarah perilaku organisasi menjelaskan tentang bagaimana perkembangan perilaku organisasi dari masa ke masa. Oleh sebab itu, perilaku organisasi sudah melalui banyak tahap dan perkembangan sesuai dengan kejadian nyata yang di ambil dari para individu yang berperilaku dalam organisasi. Para ahli mengungkapkan bahwa perkembangan pengetahuan tentang berperilaku organisasi akan meningkatkan keefektifan kinerja seseorang dalam suatu organisasi yang ia geluti.²⁷

Karya filosof Yunani Plato, membuktikan bahwa perilaku manusia sudah dipelajari sejak zaman dahulu

lewat karyanya Plato membicarakan mengenai jiwa manusia dibagi atas 3 bagian, yaitu:²⁸

- 1 Philosophic, merupakan suatu alat untuk mencapai ilmu pengetahuan dan pengertian
- 2 Spirited, yaitu suatu aspek dari jiwa manusia yang berusaha untuk mencari kekuasaan dan ambisi.
- 3 Appetited, yaitu keinginan untuk memenuhi selera seperti misalnya makan, minum, uang dan lain-lain.

Berikut ini penjelasan sejarah dari perkembangan teori organisasi, yaitu:

1. Masa Industri

Teori-teori organisasi yang berkembang di akhir abad ke-18, pada periode ini sering disebut Revolusi Industri. Revolusi industri merupakan titik awal sejarah dimana manusia mulai mengenal mesin produksi yang mampu melakukan pekerjaan secara otomatis. Teori organisasi pada masa ini tidak lepas dari faktor lingkungan, yang meliputi aspek teknologi, sistem politik, sistem sosial, sistem budaya, dan demografi (persebaran fisik manusia). Penataan organisasi mencapai titik puncaknya menyebabkan timbulnya berbagai masalah yang sulit untuk menerangkan kekuatan-kekuatan mana saja yang membentuk perilaku organisasi. Kemudian bersamaan dengan itu muncul tokoh-tokoh yang memiliki konsep-konsep baru tentang ilmu perilaku organisasi. Mereka adalah;²⁹

a. Max Weber

Weber lebih menekankan orientasinya pada penjelasan mengenai organisasi dibandingkan pengembangan suatu prinsip. Adapun dua aspek dari hasil kerja Weber

²⁷ Narpati Bintang, *Perilaku Organisasi (Teori Dan Konsep)* (Purwokerto: CV. Pena Persada, 2022).

²⁸ Bintang.

²⁹ Bintang.

tentang perilaku organisasi yaitu;

- 1) sebagai seorang ahli sosial, ia menjelaskan preskripsinya dari pertumbuhan organisasi yang besar.
- 2) dia terkesan akan kelemahan-kelemahan manusia dengan pertimbangan- pertimbangan yang kadangkadang tidak realistis dan bahwa manusia mempunyai rasa emosi.

b. Henri Fayol

Fayol menerbitkan bukunya yaitu *Administrasi Industri dan Umum (General and Industrial Administration)* yang telah memengaruhi pemikiran-pemikiran manajemen di Eropa. Pandangan-pandangan Fayol dianggap sebagai suatu pemikiran tentang organisasi-administratif. Kemudian Fayol juga berpendapat bahwa semua organisasi terdiri dari unit atau subsistem sebagai berikut:³⁰

- 1) Aspek-aspek teknik dan komersial dari kegiatan pembelian, produksi dan penjualan,
- 2) Kegiatan keuangan yang berhubungan dengan masalah-masalah permintaan dan pengendalian kapital,
- 3) Unit-unit keamanan dan perlindungan,
- 4) Fungsi perhitungan,
- 5) Fungsi administrasi dari perencanaan, organisasi, pengarahan, koordinasi dan pengendalian.

Orientasi sistem fungsional milik Fayol di dalam perilaku organisasi dan manajemen dapat memengaruhi banyak pemikiran-pemikiran modern tentang administrasi.

c. Frederick Winslow Taylor

Taylor mengenalkan prinsip-prinsip manajemen ilmiah (*principle of scientific management*) ke wilayah

bagian lain di Amerika Serikat. Ia mengusulkan 3 hal sebagai tujuan dari gerakannya, antara lain:³¹

- 1) Memberikan contoh sederhana bahwa Amerika Serikat telah dirugikan banyak karena tidak adanya efisiensi usaha,
 - 2) Meyakinkan masyarakat Amerika Serikat bahwa pengobatannya terletak pada manajemen yang sistematis bukan pada usaha mencari orang-orang istimewa,
 - 3) Membuktikan bahwa manajemen yang baik adalah suatu ilmu yang tepat berdasarkan hukum yang jelas, aturan, dan prinsip. Untuk membuktikan manajemen yang baik unsur-unsur yang membuat Mesin manajemen ilmiahnya harus berfungsi lebih baik juga. Dari pandangan perilaku, manajemen ilmiah mencoba memadukan secara pasti dengan teknik eksperimen yang sistematis dengan asumsi mekanistik terhadap ilmu perilaku organisasi.
2. Masa Neo-Klasik Perubahan teknologi pada masa revolusi industri mengakibatkan lahirnya perspektif klasik, yang dimulai pada sekitar akhir abad ke-18. Pada masa inilah apa yang disebut organisasi dalam pengertian modern mulai berkembang. Tokoh-tokohnya seperti: Elton Mayo, D. McGreogor, dan Chris Argyris.³²
3. Masa Modern Pada masa ini perilaku organisasi mendekati masalah sebagai suatu sistem keseluruhan dengan memperhatikan beberapa variabel dan proses yang dinamis berkaitan

³⁰ Bintang.

³¹ Bintang.

³² Bintang.

dengan sistem dan hubungan sistem dengan lingkungannya.³³

Kontribusi Disiplin Ilmu pada Organisasi

Organisasi modern adalah entitas yang kompleks, yang melibatkan beragam aspek dalam operasinya. Di dalamnya terdapat individu-individu yang berinteraksi, berkolaborasi, dan berkontribusi pada tujuan bersama. Dalam rangka mencapai efektivitas dan kesuksesan, organisasi membutuhkan pemahaman yang mendalam tentang perilaku manusia dan dinamika internalnya. Namun, perilaku organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh satu disiplin ilmu saja. Ia adalah produk dari interaksi berbagai disiplin ilmu yang berperan dalam menguraikan kompleksitas kehidupan organisasi.

Perilaku organisasi tidak dapat direduksi menjadi satu disiplin ilmu saja. Sebaliknya, ia melibatkan kontribusi dari berbagai bidang pengetahuan yang berkaitan. Dari psikologi, kita memahami motivasi dan kepuasan kerja individu. Dari sosiologi, kita mendalami dinamika kelompok dan budaya organisasi. Antropologi membantu kita memahami nilai-nilai budaya dalam organisasi, sementara ekonomi berperan dalam pengelolaan sumber daya dan alokasi dana. Semua ini, bersama dengan kontribusi disiplin ilmu lainnya, membentuk kerangka kerja yang komprehensif untuk memahami perilaku organisasi.³⁴

Kontribusi dari disiplin ilmu tersebut tidak hanya membawa pengetahuan, tetapi juga metodologi yang berbeda untuk mengkaji dan menganalisis berbagai aspek

organisasi. Kombinasi berbagai pendekatan dan perspektif ini memberikan manfaat yang luar biasa dalam mengelola organisasi. Melalui pemahaman yang lebih mendalam tentang perilaku individu, interaksi kelompok, dan pengelolaan sumber daya, organisasi dapat merencanakan strategi yang lebih efektif, meningkatkan kinerja, dan mencapai tujuan mereka dengan lebih baik.³⁵

Dalam upaya mencapai efektivitas dan kesuksesan, organisasi modern memerlukan pemahaman yang mendalam tentang perilaku manusia dan dinamika internalnya. Kompleksitas kehidupan organisasi mengharuskan kita untuk melihatnya sebagai suatu entitas yang melibatkan berbagai aspek, mulai dari individu yang berinteraksi, berkolaborasi, hingga berkontribusi pada tujuan bersama. Namun, dalam realitasnya, perilaku organisasi tidak dapat direduksi atau dipahami hanya melalui satu disiplin ilmu saja. Sebaliknya, ia merupakan hasil interaksi dari berbagai disiplin ilmu yang berperan dalam menguraikan permasalahan kompleks yang ada di dalam organisasi.³⁶

1. Psikologi Organisasi

Psikologi organisasi merupakan disiplin ilmu yang fokus pada individu di dalam organisasi. Salah satu kontribusi utama psikologi organisasi adalah pemahaman tentang motivasi dan kepuasan kerja. Psikologi organisasi telah mengembangkan berbagai teori motivasi, seperti Teori Motivasi-Higiene oleh Frederick Herzberg dan Teori X dan Y oleh Douglas McGregor. Pemahaman tentang faktor-faktor yang memotivasi karyawan dan faktor-faktor yang dapat mengurangi kepuasan kerja dapat

³³ Bintang.

³⁴ Robbins and Judge, 'Organizational Behavior'.

³⁵ Vecchio, 'Organizational Behavior: Core Concepts', 2006.

³⁶ Wijaya, 'Manajemen Sumber Daya Manusia'.

membantu organisasi meningkatkan produktivitas dan retensi karyawan.

2. Sosiologi Organisasi

Sosiologi organisasi membahas interaksi sosial di dalam organisasi. Studi-studi sosiologi organisasi memberikan wawasan tentang bagaimana kelompok-kelompok di dalam organisasi berinteraksi dan bagaimana struktur sosial memengaruhi perilaku. Kontribusi utama sosiologi organisasi adalah pemahaman tentang dinamika kelompok, budaya organisasi, dan perubahan sosial di dalam organisasi. Sosiologi organisasi membantu organisasi dalam mengelola konflik, meningkatkan kerja sama antar kelompok, dan memahami dampak perubahan organisasi terhadap karyawan.

3. Antropologi Organisasi

Antropologi organisasi memeriksa norma budaya dan nilai-nilai dalam suatu organisasi. Kontribusi utama antropologi organisasi adalah membantu organisasi memahami dan menghormati budaya organisasi mereka sendiri. Ini termasuk memahami bagaimana nilai-nilai dan norma budaya memengaruhi perilaku dan pengambilan keputusan. Antropologi organisasi juga dapat membantu organisasi dalam mengintegrasikan budaya dan nilai-nilai yang berbeda dalam proses merger atau akuisisi.

4. Ekonomi Organisasi

Ekonomi organisasi mengeksplorasi pengelolaan sumber daya dalam konteks organisasi. Kontribusi utama ekonomi organisasi adalah pemahaman tentang pengambilan keputusan ekonomi, alokasi sumber daya, dan efisiensi organisasi. Studi dalam ekonomi organisasi dapat membantu organisasi dalam mengoptimalkan penggunaan sumber daya, mengukur

efisiensi operasional, dan merancang insentif yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

5. Manajemen Strategis

Manajemen strategis adalah disiplin ilmu yang membantu organisasi dalam merencanakan dan mengimplementasikan strategi jangka panjang. Kontribusi utama manajemen strategis adalah pemahaman tentang bagaimana organisasi dapat mencapai tujuan mereka melalui pengembangan strategi yang efektif. Ini mencakup analisis lingkungan eksternal dan internal, pemilihan strategi yang sesuai, serta pengukuran kinerja organisasi terhadap tujuan yang ditetapkan.

6. Teknologi Informasi dan Sistem Informasi

Teknologi informasi dan sistem informasi membawa kontribusi penting dalam mengelola informasi dan komunikasi dalam organisasi. Dalam dunia yang semakin terhubung, manajemen informasi yang efisien menjadi kunci. Kontribusi disiplin ini mencakup pengembangan sistem informasi yang mendukung pengambilan keputusan, analisis data, dan alat-alat teknologi informasi yang dapat meningkatkan efisiensi operasional.

7. Keuangan Organisasi

Keuangan organisasi berfokus pada manajemen keuangan dan pengambilan keputusan keuangan dalam organisasi. Kontribusi utama keuangan organisasi adalah pemahaman tentang bagaimana organisasi dapat mengelola aset, mengukur kinerja keuangan, dan mengambil keputusan keuangan yang cerdas. Studi dalam keuangan organisasi membantu organisasi dalam merencanakan anggaran, mengelola risiko keuangan, dan mengoptimalkan alokasi dana.

8. Pemasaran Organisasi

Pemasaran organisasi fokus pada cara organisasi memahami dan memenuhi kebutuhan pelanggan atau pemangku kepentingan. Kontribusi utama pemasaran organisasi adalah pemahaman tentang bagaimana organisasi dapat membangun merek, memasarkan produk atau layanan, dan menjalin hubungan yang berkelanjutan dengan pelanggan. Ini membantu organisasi dalam meningkatkan pangsa pasar, kepuasan pelanggan, dan citra merek.³⁷

Semua disiplin ilmu di atas memberikan kerangka kerja yang komprehensif untuk memahami berbagai aspek perilaku organisasi. Ketika diterapkan secara holistik, pengetahuan ini membantu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia, merancang strategi yang efektif, dan mencapai tujuan mereka dengan lebih baik. Penggabungan berbagai disiplin ilmu ini menciptakan kerangka kerja interdisipliner yang kuat untuk memahami, menganalisis, dan mengelola organisasi dengan lebih baik.

D. Kesimpulan

Perilaku organisasi adalah studi yang mendalam tentang bagaimana individu, kelompok, dan struktur organisasi berinteraksi dan memengaruhi kinerja suatu organisasi. Pentingnya memahami perilaku organisasi sangat beragam, mulai dari manajer yang mencari cara meningkatkan produktivitas dan efisiensi organisasi hingga individu yang ingin memahami diri mereka sendiri dan orang lain di tempat kerja. Studi perilaku organisasi membantu dalam memecahkan masalah yang

berkaitan dengan kepuasan kerja, konflik, perubahan organisasi, dan pengelolaan sumber daya manusia. Sejarah perilaku organisasi mencerminkan perkembangan dan transformasi dalam cara kita memahami organisasi. Dari masa industri awal dengan teori-teori klasik hingga masa modern dengan pendekatan sistemik dan multidisiplin, kita melihat bagaimana pemikiran tentang perilaku organisasi telah berubah seiring dengan perubahan lingkungan sosial dan ekonomi.

Kontribusi disiplin ilmu pada organisasi sangat penting dalam mengelola kompleksitas kehidupan organisasi. Psikologi membantu kita memahami motivasi dan kepuasan kerja individu, sosiologi mengeksplorasi dinamika kelompok dan budaya organisasi, antropologi membantu kita memahami nilai-nilai budaya dalam organisasi, dan ekonomi berperan dalam pengelolaan sumber daya dan alokasi dana. Dalam menghadapi masa depan, pemahaman yang lebih dalam tentang perilaku organisasi akan menjadi kunci untuk kesuksesan organisasi. Dengan menggabungkan wawasan dari berbagai disiplin ilmu dan beradaptasi dengan perubahan dalam lingkungan bisnis, organisasi dapat terus memperbaiki kinerja mereka, meningkatkan produktivitas, dan mencapai tujuan mereka dengan lebih baik. Dengan demikian, studi perilaku organisasi akan terus menjadi mata pelajaran yang relevan dan esensial dalam manajemen dan pengelolaan

³⁷ Wijaya, 'Manajemen Sumber Daya Manusia'.

organisasi modern.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hamid, et al., *Kepemimpinan Pendidikan Dan Perilaku Organisasi Kependidikan* (Penerbit Adab, 2023)
- Aeni, Zahratul, and Weli Arjuna Wiwaha, 'Kontribusi Ilmu Psikologi Dan Sosiologi Dalam Perilaku Organisasi Serta Implikasinya Terhadap Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam', *Jurnal Mahasantri*, 2.2 (2022), 517–36 <<https://doi.org/10.57215/pendidikanislam.v2i2.161>>
- Aguinis, Herman, Søren H. Jensen, and Sascha Kraus, 'Policy Implications of Organizational Behavior and Human Resource Management Research', *Academy of Management Perspectives*, 36.3 (2022), 857–78 <<https://doi.org/10.5465/amp.2020.0093>>
- Alferaih, Adel, Shagufta Sarwar, and Ayman Eid, 'Talent Turnover and Retention Research: The Case of Tourism Sector Organisations in Saudi Arabia.' Evidence-Based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship', *Emerald Publishing Limited*, 6.2 (2018)
- Aman-Ullah, Attia, Waqas Mehmood, Saqib Amin, and Yasir Abdullah Abbas, 'Human Capital and Organizational Performance: A Moderation Study through Innovative Leadership', *Journal of Innovation & Knowledge*, 7.4 (2022), 100261 <<https://doi.org/10.1016/j.jik.2022.100261>>
- Amir, M. Taufiq, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Prenada Media, 2019)
- Banks, George C., Haley M. Woznyj, and Claire A. Mansfield, 'Where Is "Behavior" in Organizational Behavior? A Call for a Revolution in Leadership Research and Beyond', *The Leadership Quarterly*, 34.6 (2023), 101581 <<https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2021.101581>>
- Hamzah, Amir, *Metode Penelitian Kepustakaan (Library Research) Kaajian Filosofis, Teoritis, Aplikasi Proses Dan Hasil* (Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2022)
- Islamy, Fahmi Jahidah, Tjutju Yuniarsih, and Eeng Ahman, *Efektivitas Organisasi Berbasis Manajemen Pengetahuan Dalam Perspektif Perilaku Organisasi* (Gracias Logis Kreatif, 2021)
- Mawlawi, Allam, Abir El Fawal, and Bassel Maaliky, 'How Employees' Performance in The Lebanese Banking Sector Is Impacted by Innovative Leaders' Characteristics', *World*, 10.1 (2019), 1–12
- Muhtarom, Al, Safroji Safroji, A. Rahman, Tengku Sayid Basirun, Musli Musli, and Jamrizal Jamrizal, 'Konsep Dasar Perilaku Organisasi: Pengertian, Sejarah Dan Kontribusi Disiplin Ilmu Pada Organisasi', *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7.1 (2023), 1421–27 <<https://doi.org/10.31004/JPTAM.V7I1.5437>>
- Prasetyo, Muhammad Anggung Manumanoso, 'Hubungan Manusiawi Manajemen Pendidikan Dalam Kajian Perilaku Organisasi', *Jurnal Pencerahan*, 16.1 (2022), 54–77
- Rini Werdiningsih, et al., *Konsep Dasar Teori Organisasi* (Cendikia Mulia Mandiri, 2023)
- Sudrajat, Arip Rahman, *Perilaku Organisasi Sebagai Suatu Konsep & Analisis* (Badung: Nilacakra, 2021)
- Suryani, Ni Kadek, et al., *Buku Ajar*

- Perilaku Organisasi* (Badung: Nilacakra, 2019)
- Utaminingsih, Alifiulahtin, *Perilaku Organisasi: Kajian Teoritik & Empirik Terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan Dan Komitmen* (Universitas Brawijaya Press, 2014)
- Vårheim, Andreas, Roswitha Skare, and Noah Lenstra, 'Examining Libraries as Public Sphere Institutions: Mapping Questions, Methods, Theories, Findings, and Research Gaps', *Library & Information Science Research*, 41.2 (2019), 93–101
<<https://doi.org/10.1016/j.lisr.2019.04.001>>
- Waldman, David A., and Jennifer L. Sparr, 'Rethinking Diversity Strategies: An Application of Paradox and Positive Organization Behavior Theories', *Academy of Management Perspectives*, 37.2 (2023), 174–92
<<https://doi.org/10.5465/amp.2021.0183>>
- Warman, et al, *Perilaku Organisasi Di Bidang Pendidikan* (Yogyakarta: Jejak Pustaka, 2022)
- Yulianti, Devi, and Intan Fitri Meutia, *Buku Ajar Perilaku Dan Pengembangan Organisasi* (Bandar Lampung: Pustaka Media, 2020)