



Perilaku Individu Dalam Organisasi

Ansori¹, Rosa Indah², Suwandi³, Inda Salsabila⁴, Firmansyah⁵

^{1,2,3,4,5}Institut Agama Islam Nusantara Batang Hari, Jambi

ansori1183@gmail.com¹, rosaindahh28@gmail.com²,

wandi4649@gmail.com³, indahsalsabilapal5@gmail.com⁴,

frmnsyh.304@gmail.com⁵

Alamat: Jalan Gajah Mada, Teratai, Muara Bulian, Teratai, Batang Hari, Kabupaten Batang Hari, Jambi 36612

Korespondensi: ansori1183@gmail.com

Abstract: Behavior includes various human activities, such as walking, talking, crying, laughing, working, studying, writing, reading, etc. Behavior can also be interpreted as a person's reaction or response to external stimuli, including those originating from the organizational environment. Organizations need to deeply understand the characteristics, attitudes and behavior of each individual. It is important to remember that humans are basically unequal due to differences in biological background, education, and various other factors that shape individual characteristics. This diversity of individuals is an important aspect that should not be overlooked. This article examines individual behavior in organizations with a variety of approaches to understanding human nature, including cognitive, complacency, confirmation, and psychoanalytic approaches.

Keywords: Individual Behavior, Organizational

Abstrak: Perilaku mencakup berbagai aktivitas manusia, seperti berjalan, berbicara, menangis, tertawa, bekerja, belajar, menulis, membaca, dan lain-lain. Perilaku juga dapat diartikan sebagai reaksi atau respons seseorang terhadap rangsangan eksternal, termasuk yang berasal dari lingkungan organisasi. Organisasi perlu memahami secara mendalam karakteristik, sikap, dan perilaku setiap individu. Penting untuk diingat bahwa manusia pada dasarnya tidak setara karena adanya perbedaan latar belakang biologis, pendidikan, dan berbagai faktor lain yang membentuk karakteristik individu. Keberagaman individu ini adalah aspek penting yang tidak boleh diabaikan. Artikel ini membahas perilaku individu dalam organisasi dengan berbagai pendekatan untuk memahami sifat manusia, termasuk pendekatan kognitif, kepuasan, konfirmasi, dan psikoanalitik.

Kata Kunci: Perilaku, Organisasi

PENDAHULUAN

Perilaku organisasi sejatinya merupakan buah dari interaksi antara individu di dalam suatu institusi. Memahami dan mengakui perbedaan individu membutuhkan perhatian terhadap perilaku dan kepribadian mereka. Kepribadian adalah konsep mendasar yang menggambarkan pola perilaku unik yang dipikirkan dan dilakukan seseorang dalam menyesuaikan diri dengan lingkungannya.

Manusia adalah elemen paling penting dalam setiap organisasi, tanpa memandang bentuknya. Ketika individu bergabung dengan organisasi, perilaku mereka mulai terlibat di dalamnya. Karena masalah yang berkaitan dengan manusia terus berkembang seiring dengan keadaan dan lingkungan yang ada, serta semakin kompleks untuk dikelola, isu-isu organisasi, khususnya yang terkait dengan perilaku organisasi, semakin banyak muncul seiring waktu.

Konsep perilaku individu penting untuk dipelajari karena kepribadian merupakan ciri psikologis dan perilaku yang tak berubah, yang membedakan seorang dengan seseorang

Received Mei 03, 2024; Accepted Juni 10, 2024; Published Juni 30, 2024

* Milenia Agustina Saraswati, sarasw712@gmail.com

lainnya. Pemimpin organisasi harus memahami kepribadian setiap seseorang agar manajer dapat memperlakukan mereka dengan baik dan dapat ditempatkan pada posisi yang sesuai, meskipun hanya berdasarkan kecocokan tenaga kerja yang benar-benar dibutuhkan. Sebagai tenaga kerja, organisasi tidak selalu mencari atau menempatkan karyawan yang memenuhi sepenuhnya harapan dan tuntutan tempat kerja.

Ajaran Islam selalu menganjurkan umatnya untuk berbuat segala sesuatu dengan tertib, karena kebenaran yang terorganisir dengan baik dapat mengalahkan kebohongan yang terorganisir. Seperti yang dikatakan oleh Ali Bin Thalib, "Kebenaran yang tidak terorganisir dapat dikalahkan oleh kebohongan yang terorganisir." Konsep pengorganisasian ini, yang menekankan pentingnya menciptakan kesatuan dalam seluruh kegiatan untuk mencapai tujuan, sebenarnya telah dicontohkan dalam Al-Qur'an. Dalam surat Ali Imran ayat 103, Allah berfirman:

وَاَعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا وَاذْكُرُوا نِعْمَتَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ إِذْ كُنْتُمْ أَعْدَاءً فَأَلَّفَ بَيْنَ قُلُوبِكُمْ فَأَصْبَحْتُمْ بِنِعْمَتِهِ إِخْوَانًا
وَكُنْتُمْ عَلَى شَفَا حُفْرَةٍ مِنَ النَّارِ فَأَنْقَذَكُمْ مِنْهَا كَذَلِكَ يُبَيِّنُ اللَّهُ لَكُمْ آيَاتِهِ لَعَلَّكُمْ تَهْتَدُونَ ١٠٣

Artinya : Berpeganglah teguh pada agama Allah dan jangan bercerai-berai. Ingatlah nikmat Allah ketika dahulu kalian bermusuhan, lalu Allah menyatukan hati kalian sehingga kalian menerima nikmat-Nya. Kalian dulu berada di tepi jurang neraka, kemudian Allah menyelamatkan kalian dari sana. Begitulah Allah menjelaskan ayat-ayat-Nya agar kalian mendapat petunjuk (Q.S. Ali Imran: 103).

Mempelajari perilaku bisa terdengar tidak lazim, namun sangat penting karena memahami makna perilaku membantu kita memahami keinginan individu. Tujuannya adalah untuk mencapai keinginan kita. Semoga hal ini bisa tercapai berkat kerjasama semua pihak. Selain itu, perilaku dalam organisasi memiliki pengaruh besar terhadap kinerja organisasi tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini masuk dalam kategori kepustakaan dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Peneliti mengumpulkan dan menganalisis berbagai literatur, buku, artikel jurnal, dan materi relevan yang berkaitan dengan perilaku individu dalam konteks organisasional untuk mendukung judul penelitiannya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Definisi Perilaku Individu

Memahami perilaku individu menjadi krusial karena setiap orang memiliki karakteristik unik yang memengaruhi cara mereka bekerja dan dinamika organisasi. Sopiah menyatakan bahwa untuk memahami perilaku seseorang secara mendalam, penting untuk mempertimbangkan aspek-aspek seperti latar belakang, kepribadian, persepsi, dan sikap mereka.

Perilaku adalah serangkaian tindakan yang dilakukan oleh seseorang sebagai respons terhadap nilai-nilai yang dimilikinya, yang menjadi kebiasaan. Manusia mengekspresikan perilakunya melalui interaksi dengan lingkungannya, termanifestasi dalam pengetahuan, sikap, dan tindakan. Perilaku bisa dianggap sebagai respons rasional terhadap rangsangan eksternal, dibagi menjadi dua jenis: pasif, yang tidak terlihat oleh orang lain, dan aktif, yang melibatkan aktivasi kemauan sendiri. Perilaku dapat diamati secara langsung dalam konteks interaksi sosial.

Individu berasal dari kata Yunani "individuum" yang berarti tak dapat dibagi-bagi. Istilah ini merujuk pada entitas terkecil dan terbatas, seperti individu itu sendiri, bukan manusia secara keseluruhan. Dalam ilmu sosial, konsep individu terkait dengan karakteristik dan kehidupannya, serta bagaimana integrasi memainkan peran dalam kehidupan individu. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, individu adalah pribadi yang terpisah dari orang lain, merupakan organisme hidup yang mandiri secara fisiologis, tidak memiliki hubungan organik dengan orang lain.

Berdasarkan kesimpulan di atas, perilaku individu merujuk pada cara seseorang bertindak atau bagaimana mereka mengekspresikan diri mereka melalui keterampilan atau pikiran mereka. Keterampilan ini sangat dipengaruhi oleh latar belakang dan pengetahuan individu. Dalam konteks organisasi, perilaku individu mencerminkan sikap atasan terhadap bawahannya. Jika atasan memperlakukan bawahannya dengan baik, hal ini dapat membangun hubungan yang positif antara mereka, yang pada gilirannya memfasilitasi kerja sama yang efektif di dalam organisasi.

Al-Qur'an mengisyaratkan bahwa manusia memiliki potensi positif dan negatif, dengan potensi positif yang sebenarnya lebih kuat. Namun, daya tarik keburukan sering kali lebih dominan dibandingkan daya tarik kebaikan. Al-Qur'an banyak mengungkapkan tentang potensi positif dan negatif manusia. Salah satunya adalah dalam Surah at-Tin (95) ayat 4 yang menyebutkan potensi positif manusia, yaitu Surah at-Tin (95) ayat 4:

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَن تَقْوِيمٍ

Artinya:” *Sungguh, Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang paling sempurna.*”

Ayat Al-Qur’an yang mencela dan memberikan cap negatif terhadap manusia, salah satunya menyebutkan bahwa manusia sangat aniaya dan mengingkari nikmat dalam Surah Ibrahim (14) ayat 34:

وَالْتَنَّمُ مِنْ كُلِّ مَا سَأَلْتُمُوهُ وَإِنْ تَعُدُّوا نِعْمَتَ اللَّهِ لَا تَحْصُوهَا إِنَّ الْإِنْسَانَ لَظَلُومٌ كَفَّارٌ

Artinya: “*Dan Dia telah memberikan kepadamu segala yang kamu mohonkan kepada-Nya.*

Jika kamu menghitung nikmat Allah, kamu tidak akan mampu menghitungnya.

Sungguh, manusia itu sangat zalim dan sangat mengingkari nikmat Allah.”

Perilaku manusia merupakan hasil dari interaksi individu dengan lingkungannya. Saat individu bergabung dengan suatu organisasi atau lingkungan baru, mereka membawa keterampilan, keyakinan pribadi, harapan, kebutuhan, dan pengalaman masa lalu. Organisasi, sebagai lingkungan di mana individu beroperasi, memiliki karakteristik seperti struktur hierarkis, definisi tugas kerja, otoritas, tanggung jawab, sistem remunerasi, sistem pengendalian, dan aspek lainnya yang membentuk bagian integral dari dinamika organisasional.

Seorang manajer puncak atau supervisor dalam organisasi perlu memahami perilaku individu sebagai fondasi untuk mengelola anggota tim. Perilaku individu merupakan tantangan kompleks yang sering dihadapi oleh manajer organisasi, sehingga penting untuk mempelajarinya dengan seksama guna mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Perubahan perilaku masyarakat agak berbeda, dan setiap pemimpin ingin melihat perubahan perilaku yang dapat meningkatkan kinerja bawahannya. Manusia memiliki perilaku yang kompleks untuk dijelaskan secara umum yang bisa diterapkan pada orang lain.

Pada diskusi tentang perilaku organisasi, Miftah Thoha menekankan bahwa perilaku organisasi berasal dari interaksi individu di dalamnya. Dengan kata lain, Untuk memahami perilaku organisasi dengan baik, penting untuk mengerti bagaimana individu-individu berinteraksi dalam organisasi tersebut. Thoha juga menjelaskan bahwa perilaku individu adalah hasil dari interaksi antara individu dan lingkungannya, yang mencerminkan cara individu beradaptasi dan bertindak dalam konteks organisasional.

Menurut Sopiha (2008), perilaku individu bisa dimengerti dengan mempelajari aspek-aspek seperti latar belakang personal, kepribadian, kemampuan, pemahaman, dan sikap yang dimilikinya. Berikut adalah penjelasan dari masing-masing karakteristik tersebut:

a. Ciri-ciri biografis, yaitu ciri -ciri yang melekat pada individu. Antara lain:

- 1) Umur
- 2) Jenis Kelamin
- 3) Status Perkawinan
- 4) Jumlah atau Banyaknya Tanggungan
- 5) Masa Kerja

b. Kepribadian

Robin dalam Sopiah (2008) mengemukakan, "*Personality is the dynamic organization within the individual of those psychophysical systems that determine his unique adjustment to this environment.*" Nimran dalam Sopiah (2008) memaknainya sebagai "kepribadian adalah organisasi dinamis dari sistem psikofisik dalam diri individu yang menentukan adaptasinya terhadap lingkungan." Ia menambahkan bahwa kepribadian mencakup seluruh cara seseorang beraksi dan berinteraksi dengan orang lain.

c. Sikap (*Attitude*)

Pemahaman sikap adalah kunci untuk efektif mengelola sebuah organisasi.

d. Kemampuan

Keterampilan merujuk pada kemampuan seseorang dalam melakukan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi atau manajemen tergantung pada kemampuan manajer untuk optimal menggunakan kekuatan individu serta mengidentifikasi dan mengatasi kelemahan untuk meningkatkan produktivitas bersama.

e. Persepsi

Persepsi adalah proses di mana manusia menerima informasi dari lingkungan melalui Indera mereka, kemudian menginterpretasikan informasi tersebut untuk memahami stimulus yang diterima. Proses interpretasi ini sering dipengaruhi oleh pengalaman dan pembelajaran individu.

2. Faktor-faktor yang Memengaruhi Perilaku Individu

Perilaku Individu dipengaruhi oleh dua faktor utama: internal dan eksternal. Faktor internal mencakup hereditas, yang mengacu pada warisan atau sifat yang diturunkan dari orang tua atau keturunan. Menurut pandangan nativisme, faktor ini menentukan bagaimana individu terpengaruh, dengan sifat yang diwariskan dianggap sulit diubah dan merupakan kebiasaan atau sifat yang berasal dari orang tua.

Frederick Herzberg mengemukakan teori motivasi kebersihan (*motivation-hygiene theory*), yang menganggap hubungan individu dengan pekerjaannya sebagai hal yang fundamental. Dalam penelitiannya, Herzberg meminta karyawan untuk merinci situasi kerja yang membuat mereka merasa sangat nyaman atau tidak nyaman dengan pertanyaan, "Apa yang kamu inginkan dari sebuah pekerjaan?" Teori ini menekankan bahwa faktor-faktor motivasional seperti pencapaian, pengakuan, dan pertumbuhan dapat meningkatkan kepuasan kerja, sementara faktor-faktor higienis seperti kondisi kerja, kebijakan perusahaan, dan hubungan dengan rekan kerja, jika tidak memuaskan, dapat menyebabkan ketidakpuasan.

Adapun faktor eksternal, Kondisi lingkungan. Kaum empiris percaya kalau perkembangan individu dipengaruhi oleh faktor lingkungan dan pendidikan. Lingkungan, di mana interaksi dan ketergantungan antar individu terjadi, memainkan peran penting dalam memengaruhi perilaku seseorang, baik di dalam maupun di luar organisasi. Faktor eksternal seperti pelatihan, agama, budaya, lingkungan, dan sosial-ekonomi memiliki pengaruh signifikan dalam perkembangan individu dari lahir hingga akhir hayat, berpotensi mempengaruhi baik dan buruknya arah perilaku seseorang. Pendidikan secara umum mencakup semua aspek kehidupan seseorang, dari masa bayi hingga akhir hayat, melalui interaksi individu dengan lingkungannya, baik secara formal maupun informal. Pada intinya, pendidikan berkaitan erat dengan masalah perilaku individu maupun kelompok.

3. Tingkatan Analisis Perilaku Individu dalam Organisasi

Peristiwa atau isu yang timbul dalam suatu organisasi dapat dianalisis dari tiga tingkat yang berbeda, yaitu sebagai berikut:

- a. Tingkat individu dalam analisis peristiwa atau permasalahan dalam organisasi mencakup interaksi perilaku manusia dan kepribadian dalam konteks situasional. Setiap individu di dalam organisasi memiliki sikap, kepribadian, nilai, dan pengalaman yang berbeda yang memengaruhi perilakunya.
- b. Tingkat kelompok, analisis mempertimbangkan dinamika antar anggota, norma, dan nilai yang dipegang bersama oleh kelompok tersebut.
- c. Tingkat organisasi, berbagai peristiwa yang terjadi terkait dengan struktur organisasi, serta posisi dan hubungan orang-orang di dalamnya, memengaruhi setiap interaksi sosial di dalam organisasi tersebut.

4. Pendekatan-pendekatan untuk Memahami Perilaku Individu dalam Organisasi

Untuk memahami perilaku individu, dapat digunakan tiga pendekatan berikut ini:

- a. Pendekatan kognitif adalah respons individu terhadap stimulus berdasarkan pengalaman dan penilaian mereka terhadap situasi tersebut. Sebagai contoh, ketika kita berinteraksi dengan teman yang bersikap baik, kita cenderung merespons dengan sikap yang sama karena kita menilai interaksi tersebut positif.
- b. Pendekatan penguatan adalah respons yang terjadi secara otomatis ketika gerakan refleks yang dikendalikan oleh sistem saraf motorik otak kita terpicu. Sebagai contoh, ketika tangan kita terkena api, kita secara spontan menarik atau menjauhkan tangan dari sumber panas tersebut.
- c. Pendekatan psikoanalisis mengatakan bahwa perilaku dipengaruhi oleh kepribadian, sementara individu yang memiliki kepribadian yang matang adalah mereka yang mampu membedakan antara perilaku yang menguntungkan dan yang tidak hanya untuk diri mereka sendiri tetapi juga bagi lingkungan sekitar. Ini juga menggambarkan masyarakat yang tidak hanya memprioritaskan kepentingan individu tetapi juga kepentingan ekologis.

5. Konsep Perilaku Individu dalam Organisasi di Era Globalisasi

Perilaku organisasi merupakan bidang studi yang menginvestigasi bagaimana perilaku individu dan kelompok memengaruhi kinerja mereka serta dampaknya terhadap organisasi. Studi ini, yang juga dikenal sebagai ilmu organisasi, menggunakan pendekatan dari ekonomi, sosiologi, ilmu politik, antropologi, dan psikologi untuk mengkaji berbagai aspek organisasi. Disiplin ilmu terkait mencakup studi sumber daya manusia, psikologi industri, dan teori organisasi.

Studi organisasi melibatkan analisis dinamika individu dan kelompok serta karakteristik konteks organisasi dan organisasi itu sendiri. Banyak faktor yang memengaruhi interaksi antara orang-orang dalam sebuah organisasi. Tujuan dari penelitian organisasi adalah untuk memahami dan memodelkan faktor-faktor ini. Seperti dalam semua ilmu sosial, perilaku organisasi berusaha untuk mengendalikan, memprediksi, dan menjelaskan fenomena yang ada. Namun, ada perdebatan mengenai implikasi etis dari fokus pada perilaku karyawan, karena itu perilaku organisasi dan psikologi industri sering dituduh sebagai alat ilmiah bagi pihak berkuasa. Meskipun demikian, perilaku organisasi tetap berperan penting dalam pengembangan organisasi dan keberhasilan operasional.

Meskipun studi-studi tersebut merujuk pada Max Weber dan para pemikir sebelumnya, kajian organisasi umumnya baru dianggap sebagai disiplin akademis. Dengan kemunculan manajemen ilmiah pada tahun 1890-an, yang mencapai puncaknya dengan Taylorisme, para peneliti dalam bidang ini mengklaim bahwa dengan merasionalisasi organisasi melalui pembelajaran berulang dan studi gerakan waktu, produktivitas dapat ditingkatkan. Setelah Perang Dunia I, fokus penelitian organisasi bergeser ke analisis pengaruh faktor manusia dan psikologis terhadap organisasi. Perubahan ini disebabkan oleh penemuan Efek Hawthorne. Gerakan hubungan manusia ini lebih menitikberatkan pada tim, motivasi, dan pencapaian tujuan individu dalam organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa:

1. Perilaku adalah serangkaian tindakan yang dilakukan oleh seseorang sebagai respons terhadap nilai-nilai yang dimilikinya, yang menjadi kebiasaan. Manusia mengekspresikan perilakunya melalui interaksi dengan lingkungannya, termanifestasi dalam pengetahuan, sikap, dan tindakan. Perilaku bisa dianggap sebagai respons rasional terhadap rangsangan eksternal, dibagi menjadi dua jenis: pasif, yang tidak terlihat oleh orang lain, dan aktif, yang melibatkan aktivasi kemauan sendiri. Perilaku dapat diamati secara langsung dalam konteks interaksi sosial.
2. Perilaku Individu dipengaruhi oleh dua faktor utama: internal dan eksternal. Faktor internal mencakup hereditas, yang mengacu pada warisan atau sifat yang diturunkan dari orang tua atau keturunan. Menurut pandangan nativisme, faktor ini menentukan bagaimana individu terpengaruh, dengan sifat yang diwariskan dianggap sulit diubah dan merupakan kebiasaan atau sifat yang berasal dari orang tua.
3. Peristiwa atau masalah yang terjadi dalam sebuah organisasi dapat dieksplorasi dari tiga dimensi, yaitu dimensi individu, kelompok, dan organisasi itu sendiri.
4. Untuk memahami perilaku individu dapat menggunakan pendekatan yang dikelompokkan menjadi tiga yaitu pendekatan kognitif, pendekatan penguatan, pendekatan psikoanalisis.
5. Studi perilaku organisasi merupakan bidang studi yang menginvestigasi seharusnya perilaku individu dan kelompok mempengaruhi kinerja mereka serta dampaknya terhadap kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Studi ini dikenal juga sebagai ilmu organisasi yang menggunakan pendekatan dari ilmu ekonomi, sosiologi, ilmu politik, antropologi, dan psikologi untuk menganalisis organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arrafiqur Rahman, “*dampak perilaku individu terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Departemen Agama Republik Indonesia*”, dalam Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos, 2013
- Cecep Triwibowo, dkk, *Pengantar Dasar Ilmu Kesehatan Masyarakat Untuk Mahasiswa Kesehatan Masyarakat, Keperawatan dan Kebidanan* Yogyakarta: Nuha Medika, 2015
- Danandjaya, dalam artikel "*Perilaku Individu dalam Organisasi*", Jurnal Literasi Pendidikan Indonesia pada volume 1, nomor 2 tahun 2020
- J. Winardi, “*Manajemen Perilaku Organisasi*” Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2004
- Kusmana Danandjaya, *Perilaku Individu dalam Organisasi*, Jurnal Literasi Pendidikan Indonesia, volume 1 nomor 2, 2020
- Roni Rodiyana, dkk, *Karakteristik dan Perbedaan Individu dalam Efektivitas Pendidikan*, Jurnal Educatio, volume 7 nomor 1, 2021
- Selanno, H., “*Faktor internal yang mempengaruhi perilaku organisasi*”, Jurnal Populis, volume 8 nomor 2, 2014
- Sopiah, “*Perilaku Organisasi*” Yogyakarta: CV Andi Offset, 2008
- Sulistiyorini, S., “*Perilaku Individu di Lembaga Pendidikan Islam*”. An-Nuha, Jurnal Kajian Islam, Pendidikan, Budaya dan Sosial, volume 8 nomor 1, 2021
- Tewal, B. dkk, *Perilaku Organisasi* Bandung: CV. Patra Media Grafindo, 2017
- Widiansyah dalam artikel "*Peran Sumber Daya Pendidikan Sebagai Faktor Penentu Manajemen Sistem Pendidikan*" di jurnal Cakrawala-Jurnal Humaniora, volume 18, nomor 2., 2018