

KONSEP DASAR PERILAKU DAN BUDAYA ORGANISASI: IMPLIKASI TERHADAP KINERJA DAN STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Bambang Wijaksa¹, Revica Heldria Putri², Neneng hasanah³

Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi

(Email: bambangwizaksa@gmail.com) (Email: revicaputri13@gmail.com)

(Email: nenenghasanah@uinjambi.ac.id)

Abstract

The basic concept of organizational behavior and culture and its impact on performance and human resource management (HRM) strategy is focused on the importance of understanding behavior and culture in creating a productive work environment. The purpose of this study is to explore the relationship between organizational behavior and culture on employee performance and effective HRM strategies. The method used in this study is qualitative analysis through literature studies and interviews with practitioners in various sectors. The data collected were analyzed to identify significant patterns and relationships between behavioral and cultural elements with organizational performance. The results of the study indicate that organizations with a strong culture and positive behavior tend to have higher levels of performance. In addition, HRM strategies that are aligned with organizational cultural values can increase employee motivation and engagement. These findings provide valuable insights for managers in designing a more effective approach to managing human resources and improving overall organizational performance.

Keywords: Basic Concept of Behavior, Organizational Culture

Abstrak

konsep dasar perilaku dan budaya organisasi serta implikasinya terhadap kinerja dan strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah berfokus pada pentingnya pemahaman perilaku dan budaya dalam menciptakan

lingkungan kerja yang produktif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi hubungan antara perilaku organisasi dan budaya terhadap kinerja karyawan serta strategi manajemen SDM yang efektif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif melalui studi literatur dan wawancara dengan praktisi di berbagai sektor. Data yang dikumpulkan dianalisis untuk mengidentifikasi pola dan hubungan signifikan antara elemen-elemen perilaku dan budaya dengan kinerja organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa organisasi dengan budaya yang kuat dan perilaku positif cenderung memiliki tingkat kinerja yang lebih tinggi. Selain itu, strategi manajemen SDM yang selaras dengan nilai-nilai budaya organisasi dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan. Temuan ini memberikan wawasan berharga bagi manajer dalam merumuskan pendekatan yang lebih efektif dalam mengelola sumber daya manusia dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kata Kunci: Konsep Dasar Perilaku, Budaya Organisasi, kinerja SDM

Pendahuluan

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.¹

Tingginya kegiatan dan di era perubahan global menjadikan semua anggota organisasi mengabungkan permasalahan kepada urusan pribadi ke dalam lingkungan organisasi. Melonjaknya tingkah laku dan perilaku kerja serta budaya dengan berdasarkan spiritual di lihat dalam pandang agama merupakan salah satu sebagai penangkal yang mungkin dapat dilaksanakan untuk trendi masa kini.² Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2013), perilaku organisasi

¹ M. Adib Mubarak, dkk., *Konsep Dasar Perilaku Organisasi Dan Kontribusi Disiplin Ilmu Terhadap Organisasi*, Jurnal Ilmiah PGSD FKIP Universitas Mandiri, 2023, hlm. 4137

² Yudi Siswadi, dkk., *Konsep Budaya Organisasi dalam Perspektif Manajemen Menurut Peter F Drucker dan A. Riawan Amin*, Jurnal Penelitian dan Kajian Sosial Keagamaan, 2022, hlm. 85

mencakup tiga tingkat analisis: tingkat individu, tingkat kelompok, dan tingkat sistem organisasi. Pada tingkat individu, perilaku ini mencakup aspek seperti motivasi, persepsi, pembelajaran, dan kepribadian. Pada tingkat kelompok, perilaku yang diamati melibatkan dinamika kelompok, komunikasi, kepemimpinan, dan pengambilan keputusan kelompok. Sementara pada tingkat sistem organisasi, perilaku ini mencakup struktur, budaya, dan desain organisasi.³

Setiap organisasi memiliki ciri unik yang membedakannya dari organisasi lain. Sudah tentu, karakter unik tidak muncul begitu saja setelah sebuah organisasi didirikan. Dibutuhkan waktu bagi sebuah organisasi untuk tumbuh, berkembang, dan menjadi mapan. Dalam setiap perkembangan tersebut, suatu organisasi dapat dikatakan menemukan identitasnya sendiri sehingga mempunyai kepribadiannya sendiri.

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.

Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya. Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung strategi organisasi. Pentingnya budaya organisasi bagi sebuah organisasi atau lembaga berkaitan dengan perannya dalam memberikan norma-norma, membangun

³ Aprinawati, dkk., *Analisis Literatur tentang Konsep Dasar Perilaku Organisasi dan Implikasi Manajerialnya*, Journal Of Social Science Research, 2024, hlm. 905

sebuah tradisi, dan mengarahkan unsur-unsur yang ada dalam organisasi tersebut.⁴

Metode Penelitian

Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian studi literatur atau studi pustaka. Sebab pada penelitian ini menggunakan beberapa jurnal sebagai bahan referensi. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan tinjauan literatur mengenai konsep dasar perilaku organisasi, termasuk pengertian, tujuan mempelajari perilaku organisasi, serta tingkat analisis yang berperan dalam memahami dinamika organisasi.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Pengertian Konsep Dasar perilaku

Perilaku adalah serangkaian perbuatan atau perbuatan seseorang yang bereaksi terhadap sesuatu karena nilai-nilai yang dianutnya dan menjadikannya suatu kebiasaan. Perilaku manusia pada dasarnya dapat diamati dan tidak dapat dilihat melalui interaksi manusia dengan lingkungannya.⁵ 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.⁶

Perilaku manusia, termasuk dalam konteks organisasi, dipengaruhi oleh nilai-nilai yang dianut individu dan cenderung menjadi kebiasaan. Perilaku ini dapat diamati melalui interaksi individu dengan lingkungannya. Dalam organisasi, perilaku organisasi merupakan cabang ilmu yang mempelajari perilaku individu dan kelompok, serta dampaknya terhadap kinerja pada

⁴ Deti Kurnia, dkk., *Konsep Budaya Organisasi dan Perilaku Organisasi*, Jurnal Pelita Nusantara: Kajian Ilmu Sosial Multidisiplin, 2023, hlm. 387

⁵ Ansori, dkk., *Konsep Dasar Perilaku Dan Budaya Organisasi*, OPTIMAL: Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 2024, hlm. 272

⁶ M. Adib Mubarak, dkk., *Konsep Dasar Perilaku Organisasi Dan Kontribusi Disiplin Ilmu Terhadap Organisasi*, Jurnal Ilmiah PGSD FKIP Universitas Mandiri, 2023, hlm. 4137

tingkat individu, kelompok, dan organisasi secara keseluruhan. Dengan memahami perilaku ini, organisasi dapat lebih efektif dalam meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan.

2. Budaya Organisasi

Budaya adalah suatu kebiasaan, adat, norma yang secara langsung maupun tidak langsung, tertulis maupun tidak tertulis menjadi sebuah peraturan yang diyakini oleh individu, dan sekelompok orang sekaligus menjadi pedoman, dan acuan di dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Dan, membentuk pola perilaku perjanjian di antara manusia yang secara psikologis menentukan arah keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.⁷ Budaya organisasi menurut Elliot yang dikutip dari Umar Nimran dalam bukunya adalah cara berpikir dan melakukan sesuatu yang mentradisi, yang dianut bersama oleh anggota organisasi, dan para anggota baru harus mempelajari atau paling sedikit menerimanya agar mereka diterima sebagai bagian organisasi.⁸

Budaya organisasi merupakan cara berpikir dan bertindak yang telah menjadi tradisi dan diyakini bersama oleh anggota organisasi. Budaya ini membentuk kebiasaan, norma, dan aturan yang baik tertulis maupun tidak tertulis, yang dijadikan pedoman dalam menyelesaikan pekerjaan. Para anggota baru harus mempelajari dan menerima budaya ini agar diterima dalam organisasi. Secara psikologis, budaya organisasi juga menentukan arah perilaku dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

3. Pentingnya Memahami Budaya Organisasi

Budaya organisasi mempunyai peran yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Kesepakatan dan keputusan yang diambil berdasarkan

⁷ Fitri Wahyuni, dkk., *Budaya Organisasi Dalam Prespektif Al-Qur'an Dan Al Hadist*, Jurnal Studi Islam dan Humaniora, 2022, hlm. 41

⁸ Muhammad Yasir, dkk., *Pengaruh Nilai-nilai Islam terhadap Budaya Organisasi*, Langgas: Jurnal Studi Pembangunan, 2022, hlm. 27

budaya organisasi akan memudahkan pelaksanaannya secara lebih luas untuk kepentingan bersama. Budaya organisasi berperan sebagai pengendali dalam membentuk sikap dan perilaku seseorang yang melibatkan dirinya dalam organisasi. Seseorang tidak akan terlepas dari budaya organisasi. Umumnya, para anggota akan dipengaruhi oleh beragam sumber daya yang ada sebagai stimulus untuk bertindak. Budaya organisasi awalnya dipengaruhi oleh kebiasaan-kebiasaan dari para anggota organisasi. Pada akhirnya, terbentuk budaya organisasi yang secara terus-menerus akan mengakar. Selanjutnya, budaya organisasi menunjukkan kepribadian dari organisasi tersebut.⁹

Budaya organisasi adalah ciri khas. Penting untuk memiliki pemahaman dan kesadaran tentang hal ini. Namun, hal-hal umum ini menuntut manajemen untuk menggunakan pendekatan yang mempertimbangkan konteks, situasi, waktu, dan ruang. Dengan kata lain, metode ini harus diterapkan pada organisasi yang relevan dan diterapkan sesuai dengan budaya yang dianut. Budaya organisasi mempunyai dampak yang sangat penting bagi lembaga pendidikan. Hal ini tumbuh melalui proses di mana ide-ide yang dikembangkan oleh para pemimpin lembaga dikomunikasikan kepada anggota organisasi. Selain itu, budaya berkembang sebagai respons terhadap perkembangan lingkungan dan kebutuhan organisasi.¹⁰

Suatu organisasi tidak dapat berkembang menjadi organisasi yang maju tanpa menjaga budayanya. Budaya yang kuat mempengaruhi strategi yang diterapkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berkembangnya suatu organisasi bergantung pada penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga terbuka peluang berkembangnya proses pembelajaran di tempat kerja dan tercipta semangat untuk menyelesaikan segala permasalahan yang muncul di dalam dan di luar organisasi.

⁹ Deti Kurnia, dkk., *Konsep Budaya Organisasi dan Perilaku Organisasi*, Jurnal Pelita Nusantara: Kajian Ilmu Sosial Multidisiplin, 2023, hlm. 390

¹⁰ Ansori, dkk., *Konsep Dasar Perilaku Dan Budaya Organisasi*, OPTIMAL: Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 2024, hlm. 270

4. Karakteristik Budaya Organisasi Islam

Karakteristik budaya organisasi Islam yang dapat membantu organisasi beroperasi lebih baik antara lain:

- a. Tenaga kerja merupakan sarana untuk melaksanakan tugas sebagai khalifah, sebagaimana dijelaskan dalam QS Al-Baqarah ayat 30.
- b. Pekerjaan dianggap sebagai bentuk "ibadah," sebagaimana diungkapkan dalam QS Al-Mulk ayat 15 dan QS Al-A'raf ayat 32.
- c. Proses kerja bagi seorang Muslim tidak hanya berfokus pada pengumpulan keuntungan atau aset keuangan, tetapi juga menggunakan prinsip manfaat untuk melaksanakan tugas, sebagaimana dijelaskan dalam QS Az-Zariyat ayat 19.
- d. Pekerja Muslim diharapkan dapat memaksimalkan penerapan akal dan profesionalisme dalam mengelola sumber daya.
- e. Penting untuk mempertahankan sikap berpikir positif saat bekerja, seperti yang dijelaskan dalam QS Al-Mulk ayat 15.
- f. Menumbuhkan mentalitas tawazun atau keseimbangan antara kepentingan publik dan pribadi dalam bekerja.¹¹

Sejumlah karakteristik yang penting dari budaya organisasi yang meliputi:

- a. Aturan-aturan perilaku, yaitu bahasa, terminologi dan ritual yang biasa dipergunakan oleh anggota organisasi.
- b. Norma, adalah standar perilaku yang meliputi petunjuk bagaimana melakukan sesuatu, lebih jauh di masyarakat kita kenal adanya norma agama, norma sosial, norma susila, norma adat dan lain-lain.
- c. Nilai-nilai dominan, adalah nilai utama yang diharapkan dari organisasi untuk dikerjakan oleh para anggotanya, misalnya tingginya kualitas kerja,

¹¹ Yudi Siswadi, dkk., *Konsep Budaya Organisasi dalam Perspektif Manajemen Menurut Peter F Drucker dan A. Riawan Amin*, Jurnal Penelitian dan Kajian Sosial Keagamaan, 2022, hlm. 95

rendahnya tingkat absensi, tingginya produktivitas dan efisiensi, serta tingginya disiplin kerja.

- d. Filosofi, adalah kebijakan yang dipercaya organisasi tentang hal-hal yang disukai para karyawan dan pelanggannya, seperti “kepuasan anda adalah harapan kami”, “berdiri di atas dan untuk semua golongan”.
- e. Peraturan-peraturan, adalah aturan yang tegas dari organisasi. Pegawai baru harus mempelajari peraturan ini agar keberadaannya dapat diterima di dalam organisasi.
- f. Iklim organisasi, adalah keseluruhan “perasaan” yang meliputi hal-hal fisik, bagaimana para anggota berinteraksi dan bagaimana para anggota organisasi mengendalikan diri dalam berhubungan dengan pelanggan atau pihak luar organisasi.¹²

5. Konsep Budaya Berorganisasi Secara Umum

Organisasi merupakan wadah dari sekumpulan manusia sebagai alat untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan melalui langkah langkah strategis yang dihasilkan dari aspirasi anggota organisasi bersama pimpinan. Aspirasi tersebut dapat memberikan pemahaman mengenai; arah, tujuan, tantangan yang disadari bersama dan menantang semua pihak atau anggota di dalam organisasi tersebut mengarahkan rasa hormat dan kesetiaan berbagai pihak dalam organisasi tersebut.¹³ Apabila tujuan organisasi adalah memberi semangat kepada seluruh anggota organisasi, maka organisasi harus melibatkan banyak pihak dalam organisasi tersebut, terutama pihak terdekat dengan para pelanggan dan sumber teknologi dalam perencanaan strategis. Di mana organisasi ini akan terus mengalami metamorfosa pertumbuhan dan

¹² Unang Wahidin, *Peran Budaya Organisasi Pendidikan Islam Dalam Menghadapi Tantangan Pembangunan Masyarakat, Negara Dan Bangsa*, Edukasi Islami Jurnal Pendidikan Islam, 2017, hlm. 415

¹³ Fitri Wahyuni, dkk., *Budaya Organisasi Dalam Prespektif Al-Qur'an Dan Al Hadist*, Jurnal Studi Islam dan Humaniora, 2022, hlm. 41

perkembangan di setiap fasenya, yang didasarkan pada nilai, adat, kebiasaan, kepercayaan yang dimiliki dan membentuk sebuah budaya organisasi.

Konsep budaya berorganisasi secara umum merujuk pada nilai-nilai, norma, kebiasaan, dan pola perilaku yang berkembang dalam suatu organisasi. Budaya ini mencakup cara-cara yang diterima dan dilakukan oleh anggota organisasi dalam menjalankan tugas dan berinteraksi satu sama lain. Budaya organisasi menciptakan identitas kolektif, mempengaruhi sikap, motivasi, dan cara berpikir para anggota organisasi, serta memainkan peran penting dalam pencapaian tujuan dan keberhasilan organisasi. Budaya ini juga mencakup bagaimana organisasi beradaptasi terhadap perubahan dan tantangan eksternal.

Kesimpulan

Kesimpulan dari pembahasan ini adalah bahwa budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan organisasi. Budaya yang diterapkan dalam suatu organisasi membentuk pola perilaku yang mempengaruhi sikap, motivasi, dan interaksi anggota organisasi, serta menentukan arah pencapaian tujuan. Dalam organisasi, pemahaman terhadap perilaku individu dan kelompok serta budaya yang dianut akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung strategi yang efektif untuk mencapai tujuan.

Selain itu, karakteristik budaya organisasi Islam, seperti kerja sebagai ibadah, menjaga keseimbangan antara kepentingan pribadi dan publik, serta penerapan akal dan profesionalisme, juga dapat memperkuat keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi harus dipahami dan diterapkan secara konsisten untuk menciptakan organisasi yang maju dan efektif. Budaya organisasi merupakan hal yang penting untuk keberlangsungan organisasi. Dalam hal ini menekankan pentingnya integrasi berbagai disiplin ilmu untuk mencapai tujuan organisasi dengan lebih baik. Jurnal ini menyimpulkan bahwa

studi perilaku organisasi akan terus menjadi mata pelajaran yang relevan dan esensial dalam manajemen dan pengelolaan organisasi modern.

Referensi

- Ansori, dkk., Konsep Dasar Prilaku Dan Budaya Organisasi, OPTIMAL: Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 2024
- Aprinawati, dkk., *Analisis Literatur tentang Konsep Dasar Perilaku Organisasi dan Implikasi Manajerialnya*, Journal Of Social Science Research, 2024
- Deti Kurnia, dkk., *Konsep Budaya Organisasi dan Perilaku Organisasi*, Jurnal Pelita Nusantara: Kajian Ilmu Sosial Multidisiplin, 2023
- Fitri Wahyuni, dkk., *Budaya Organisasi Dalam Prespektif Al-Qur'an Dan Al Hadist*, Jurnal Studi Islam dan Humaniora, 2022
- M. Adib Mubarak, dkk., *Konsep Dasar Perilaku Organisasi Dan Kontribusi Disiplin Ilmu Terhadap Organisasi*, Jurnal Ilmiah PGSD FKIP Universitas Mandiri, 2023
- Muhammad Yasir, dkk., *Pengaruh Nilai-nilai Islam terhadap Budaya Organisasi*, Langgas: Jurnal Studi Pembangunan, 2022
- Unang Wahidin, *Peran Budaya Organisasi Pendidikan Islam Dalam Menghadapi Tantangan Pembangunan Masyarakat, Negara Dan Bangsa*, Edukasi Islami Jurnal Pendidikan Islam, 2017
- Yudi Siswadi, dkk., *Konsep Budaya Organisasi dalam Perspektif Manajemen Menurut Peter F Drucker dan A. Riawan Amin*, Jurnal Penelitian dan Kajian Sosial Keagamaan, 2022