

ANALISIS PENGARUH PERILAKU ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN DALAM MEMPERLANCAR TUJUAN SUATU ORGANISASI

Oleh:

Irwan Widya Sasongko¹
Sarfilianti Anggiani²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Program Doktorat
Universitas Trisakti

Email:

sasirwan78@gmail.com

ABSTRACT

This research to convey that organizational behaviour is closely related to leadership in improving organizational performance and also plays a major role in the success of an organization. To find out the extent to which organizational behaviour and leadership improve performance, descriptive methods are used by conducting qualitative data analysis. Analysis is carried out through literature studies on several relevant books, publications, reports or news. From the results of the review, it was found that there are still treatments that need to be improved and paid attention to between groups and individuals as well as ways of leading so that organizational performance can achieve goals.

Keywords: Individual Behaviour, Leadership, Organizational Behaviour

ABSTRAK

Penelitian ini menyampaikan bahwa perilaku organisasi sangat erat hubungannya dengan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja organisasi dan juga sangat berperan atas keberhasilan suatu organisasi. Untuk mengetahui sejauh mana perilaku organisasi dan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja digunakan metode deskriptif dengan melakukan analisis data kualitatif. Analisis dilakukan melalui studi literatur pada beberapa buku, publikasi, laporan atau berita yang relevan. Dari hasil tinjauan ditemukan masih ada perlakuan yang perlu dibenahi dan diperhatikan diantara kelompok dan individu serta cara-cara memimpin sehingga kinerja organisasi dapat mencapai tujuan dengan waktu yang telah ditentukan.

Kata kunci: Kepemimpinan, Perilaku Individu, Perilaku Organisasi

A. PENDAHULUAN

Pemahaman atas makna perilaku organisasi berarti memahami perilaku para anggota organisasi, baik secara individu maupun secara kelompok karena dengan memahami perilaku organisasi akan diperoleh manfaat berupa pemahaman bagaimana para anggota organisasi berperilaku yang berarti juga berusaha memahami perilaku manusia. Memahami perilaku manusia adalah suatu hal yang sulit karena setiap manusia sebagai individu mempunyai perilaku yang berbeda-beda.

Perilaku organisasi lebih ditekankan pada bagaimana membuat orang-orang terbiasa bekerja dalam tim kerja yang efektif. Kinerja Tim akan lebih unggul dari kinerja individu-individu karena tugas yang harus dilakukan menuntut keterampilan ganda. Pada tatanan profesional, perilaku organisasi dituntut menunjukkan pada suatu sikap dan perilaku dari individu dan kelompok dalam organisasi serta interaksinya dengan konteks organisasi itu sendiri. Berbagai pendekatan dan teori telah dikembangkan untuk memahami dan menjelaskan esensi kepemimpinan. Salah satu pendekatan yang telah mendapatkan perhatian luas adalah pendekatan perilaku kepemimpinan. Pendekatan perilaku (*behavioral approach*) merupakan pendekatan yang berdasarkan pemikiran bahwa keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh sikap dan gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin yang bersangkutan. Dalam pelaksanaan implementasi kepemimpinan dalam organisasi kerja yang terjadi saat ini Pimpinan dan para anggota masih mengabaikan pentingnya pendekatan perilaku sebagai aspek yang memperlancar tujuan Organisasi. Pendekatan yang terjadi masih bersifat biasa-biasa saja (*business as usual*), seperti pendekatan yang bersifat *top down* yang merupakan salah satu hambatan utama yang dihadapi organisasi. Hambatan yang cukup populer dalam organisasi kerja adalah rendahnya motivasi kerja karyawan yang sekaligus menghambat pencapaian efektivitas organisasi yang menuntut adanya peran aktif dari pelaku organisasi. Diperlukan pendekatan perilaku organisasi yang mampu meningkatkan kompetensi/keterampilan sumber daya manusianya untuk dapat mengelola sumber daya lain yang ada dalam organisasi dalam mencapai tujuan dan memperlancar tercapainya tujuan suatu Organisasi.

Pendekatan perilaku kepemimpinan menempatkan fokus pada perilaku dan tindakan pemimpin sebagai faktor utama yang memengaruhi kinerja individu dan kelompok dalam suatu organisasi. Dalam pendekatan ini, perhatian diberikan pada apa yang dilakukan pemimpin, bagaimana mereka berinteraksi dengan bawahan, dan bagaimana perilaku mereka memengaruhi motivasi dan kinerja. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka pada kesempatan ini peneliti sangat tertarik melakukan penelitian untuk mengetahui Pengaruh Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Dalam Memperlancar Tujuan Suatu Organisasi.

B. KAJIAN PUSTAKA

Perilaku Organisasi

Robbins & Judge, (2013) dalam (Tewal et al., 2017) mendefinisikan bahwa *organizational behaviour is a field of study that investigates the impact that individuals, groups, and structure have on behavior within organizations, for the*

purpose of applying such knowledge toward improving an organization's effectiveness yang bermakna bahwa Perilaku organisasi adalah bidang studi yang menyelidiki dampak yang dimiliki individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku di dalam organisasi, dengan tujuan menerapkan pengetahuan tersebut untuk meningkatkan efektivitas organisasi). Kemudian (Jailani, 2022)), menjelaskan bahwa perilaku organisasi adalah hubungan antara individu dan berbagai hal disekitar tempat dia berada, baik dalam lingkup keluarga, pekerjaan, dan masyarakat. Dengan demikian perilaku organisasi sangat memengaruhi kemajuan suatu organisasi.

Selanjutnya Robbins (1993) dalam (Selanno, 2014) mengemukakan pengertian perilaku organisasi (*Organizational behaviour*) as a field of study that investigated the impact that individuals, groups, and structure have on behaviour within organization for the purpose of applying such knowledge toward improving an organization's effectiveness, yakni sebuah studi yang menyelidiki pengaruh yang dimiliki oleh individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi yang bertujuan menerapkan ilmu pengetahuan semacam ini guna meningkatkan efektivitas suatu organisasi. (Selanno, 2014) juga menjelaskan bahwa organisasi merupakan wadah berkumpulnya sekelompok orang-orang yang mempunyai tujuan bersama. Dengan demikian secara definitif perilaku dalam organisasi sendiri adalah suatu studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi, atau kelompok tertentu.

Dengan mengacu pendapat kedua pakar di atas, (Tahir, 2014) menegaskan bahwa perilaku organisasi berhubungan dengan cara manusia berinteraksi di semua jenis dan jenjang organisasi. Dalam organisasi, setiap anggota dididik, dilatih dan diperkerjakan, diberi informasi, dilindungi dan dikembangkan. Dengan demikian dapat dipahami dengan jelas bahwa perilaku organisasi merupakan cara dan bagaimana seseorang bertindak dan bertingkah laku di dalam suatu organisasi.

Perilaku Kepemimpinan

Menurut Kreitner & Kinicki (2005) dalam (Sahrudin, 2021) menyatakan bahwa kepemimpinan (*leadership*) didefinisikan sebagai "Suatu proses pengaruh sosial dimana peran pemimpin untuk mengusahakan partisipasi sukarela dari para bawahannya dalam suatu target guna mencapai tujuan organisasi." Mendefinisikan arti kepemimpinan (*leadership*) sebagai suatu keahlian dalam memberikan pengaruh pada individu atau sekelompok orang untuk memperoleh visi atau tujuan. Seperti halnya pada organisasi formal, dampak ini dapat menjadi bersifat formal yang diberikan oleh pimpinan yang memegang sebuah jabatan pada organisasi sehingga harus dipatuhi dan dilaksanakan oleh bawahannya. Seorang pemimpin dalam dilihat dari bagaimana pemimpin tersebut dapat memengaruhi orang lain dengan kharisma yang dimilikinya dan juga dapat mengendalikan semua situasi dan kondisi yang sedang dihadapinya di lingkungannya.

Untuk mencapai tujuan, maka perusahaan perlu membangun strategi untuk bisa bersaing dalam pasar yang kompetitif dan dengan meningkatkan kinerja perusahaan. (Harjanti, (2017). Di dalam sebuah fenomena persaingan yang semakin banyak dan juga ketat antar perusahaan, maka setiap perusahaan harus bisa tampil lebih baik dibandingkan dengan pesaing lainnya. Keunggulan yang kompetitif

tersebut baru bisa dicapai ketika perusahaan itu memiliki lingkungan kerja yang baik. Pandangan di atas menjadi panduan (Iqbal et al., 2015) bahwa kinerja perusahaan juga tergantung pada kinerja karyawan karena karyawanlah yang merencanakan, melaksanakan dan yang melakukan evaluasi atas kinerja. Pada bagian dari karya, upaya, ketekunan dan efisiensi mereka yang tak kenal lelah mengarah pada tujuan yang diinginkan adalah replika berbagai gaya kepemimpinan. Menurut (Elgelal & Noermijati, 2015) dua gaya perilaku pemimpin dianggap berada di ujung satu rangkaian. Meskipun pandangan ini menunjukkan bahwa para pemimpin mungkin sangat berpusat pada pekerjaan, sangat berpusat pada karyawan, atau di suatu tempat diantara keduanya.

Penjelasan Siagian (2002) dalam (Jannah, 2019), indikator-indikator kepemimpinan yang terkandung dalam perilaku organisasi adalah pertama iklim saling mempercayai. Sangat penting bagi pimpinan dan karyawan untuk menciptakan iklim atau suasana saling mempercayai. Kondisi ini akan tercipta ketika seorang pemimpin memperlakukan bawahannya dengan baik dan bertanggung jawab serta pihak bawahan menerima dan mempercayai sikap pemimpin. Kedua, penghargaan terhadap ide bawahan. Seorang pemimpin yang senantiasa memberikan apresiasi terhadap ide-ide yang diberikan oleh karyawan akan memberikan perasaan tersendiri bagi bawahannya. Karyawan akan bersemangat dalam menciptakan ide-ide kreatif yang berkaitan dengan pencapaian tujuan organisasi di masa yang akan datang.

Ketiga, memperhitungkan perasaan para bawahan. Perasaan adalah sesuatu yang sangat sensitif yang ada pada diri manusia. Ketika pimpinan memberikan perhatian kepada seluruh karyawan secara baik dan adil, maka hal ini akan memberikan pengaruh positif bagi performa para karyawan. Hal ini dikarenakan, bahwa perhatian yang diberikan kepada manusia merupakan visi manajerial yang didasarkan pada aspek kemanusiaan dari perilaku seorang pemimpin. Keempat, perhatian pada kenyamanan kerja. Hubungan antara individu dan kelompok akan menciptakan harapan-harapan dari perilaku individu. Dari harapan ini, akan menghasilkan peranan tertentu yang harus dimainkan. Sebagian orang harus memerankan sebagai pemimpin sementara lainnya berperan sebagai bawahan.

Kelima, pengakuan terhadap status bawahan. Pemimpin dalam berhubungan dengan anggotanya perlu mengakui dan menghormati status yang disandang anggotanya secara tepat dan profesional. Pengakuan atas status para anggota secara tepat dan profesional mencakup sejauh mana para anggota dapat menerima dan mengakui kekuasaannya dalam menjalankan kepemimpinan. Keenam, perhatian pada kesejahteraan. Seorang pemimpin dalam fungsi kepemimpinannya akan selalu berkaitan dengan dua hal penting yaitu hubungan dengan bawahan dan hubungan yang berkaitan dengan tugas. Perhatian tersebut dapat berupa berbuat baik pada bawahan, bertukar pikiran dengan bawahan, dan memperjuangkan kepentingan bawahan.

Ketujuh, memperhitungkan faktor kepuasan kerja. Dalam sebuah organisasi seorang pemimpin harus senantiasa memperhitungkan faktor-faktor apa saja yang dapat menimbulkan kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugasnya, dengan demikian hubungan yang harmonis antara pemimpin dan bawahan akan tercapai.

Kepemimpinan Dalam Organisasi

Pandangan Stoner tentang model Kepemimpinan dalam Andiwilaga, (2018) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang disukai oleh para pemimpin dalam proses mengarahkan dan memengaruhi pekerjaan dan karyawan. Model ini di aplikasikan sebagai acuan dalam memahami perilaku pemimpin dan manajemen, secara keseluruhan manajer dalam tingkat tertinggi dapat memengaruhi keseluruhan jalannya suatu organisasi.

John W. Davis, Keith & Newstrom dalam Jailani, (2022) menjelaskan ada lima model perilaku organisasi yang paling sering digunakan dalam satu abad terakhir. Model ini dipakai sebagai acuan dalam memahami perilaku pemimpin dan manajemen, secara keseluruhan manajer dalam tingkat tertinggi dapat memengaruhi keseluruhan jalannya suatu organisasi. Di bawah ini diuraikan model tersebut.

Model Autokratik. Model ini lebih mengutamakan kekuatan. Manajer mempunyai kekuatan atau wewenang untuk menempatkan pegawai pada pekerjaan sesuai kehendaknya, dan manajer berhak memberikan sanksi jika pegawai tidak mengikuti perintahnya, dan manajer memiliki kekuasaan mutlak atas pegawai atau bawahannya. Dalam prakteknya dalam model ini pegawai harus diarahkan dan didorong untuk melaksanakan pekerjaannya. Manajemen mempunyai pandangan bahwa pegawai harus mematuhi semua peraturan yang ditetapkan oleh pimpinan. Para pegawai diawasi secara ketat. Pada prakteknya manajer mempunyai kekuasaan mutlak, ia bisa memecat, memanggil, menindak lanjut pegawai sesuai keinginannya. Kelemahan model seperti ini adalah adanya keterbatasan manajemen, dimana seorang manajer mengatur seluruh hal secara detail dalam perjalanan perusahaan sehari-hari. Manajer mengatur waktu serta proses, bahkan sampai kepada hal kecil sekalipun. Permasalahan yang terdapat dalam model ini dan mikro manajemen adalah mengakibatkan rendahnya moral karyawan, pengambilan keputusan buruk (tidak ada yang berani membantah), dan biasanya sering terjadi penggantian pegawai.

Model Kustodial. Pendekatan model ini tergantung pada sumber daya ekonomi yang dimiliki, modal dan upah, untuk memotivasi karyawan dalam bekerja. Perusahaan harus memiliki keuangan yang cukup untuk bisa menutupi kebutuhan ini. Sebagian besar karyawan menginginkan adanya program kesejahteraan, seperti ; adanya perumahan, asuransi kesehatan, gaji lembur, uang pensiun, dan hari liburan. Permasalahan dari model kustodial ini adalah adanya ketergantungan perusahaan terhadap karyawan karena keamanannya. Para pegawai suka terhadap perusahaan bukan karena perusahaannya akan tetapi karena keamanan yang didapat dari tempat mereka bekerja sehingga mereka merasa enggan untuk keluar. Dalam model ini para karyawan fokus untuk mendapatkan imbalan ekonomis, mereka cukup berperan, akan tetapi kurang termotivasi dalam bekerja, mereka hanya pasif saja. Perusahaan yang memakai pendekatan kustodial ini biasanya terlihat dari rendahnya pergantian keluar dan masuk pegawai.

Model Supportif, Model ini menganggap bahwa karyawan mau bekerja dan karyawan didorong dan di motivasi untuk menggunakan kemampuan terbaiknya. Para karyawan lebih besar motivasi dalam dirinya karena adanya status atau pengakuan dan penghargaan yang diberikan dan lebih baik dari dua model di

atas tadi. Pendekatan model bukan materi (uang), akan tetapi bagaimana seorang manajer dalam memberikan perlakuan terbaiknya kepada karyawan. Manajer yang suka memberikan dukungan dan semangat membantu karyawan dalam menyelesaikan masalah yang dihadapinya dalam menyelesaikan pekerjaan. Namun demikian, beberapa pimpinan ada yang setuju akan tetapi tidak selalu diaplikasikan dalam kenyataannya.

Model Kolegial, model ini diperkenalkan sejak sekitar lima puluh tahun yang lalu. Kolegial yaitu keseluruhan sumber daya manusia bekerja secara bersama-sama dan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan. Pada model ini, manajemen membangun rasa persaudaraan dan persahabatan dengan para karyawan. Dengan adanya suasana dilingkungan yang mempunyai keterbukaan dan partisipasi dari berbagai sumber daya manusia. Model kolegial yaitu lebih menekankan pada kerja sama. Manajer sebagai orang yang melatih untuk memberikan bantuan dalam membangun tim kerja yang lebih baik. Para pegawai merasa bertanggung jawab antara satu sama lain agar dapat menghasilkan kualitas pekerjaan yang lebih baik. Para pegawai memiliki rasa disiplin terhadap diri mereka sendiri. Sebagaimana besar karyawan merasa puas akan apa yang mereka berikan untuk perusahaan.

Model Sistem. Model sistem mengedepankan terhadap identifikasi perkembangan dan manajemen kekuatan dalam diri pegawai. Pimpinan lebih fokus untuk membantu mengembangkan para pegawai akan harapan, rasa yang optimis, kepercayaan diri, empati, kepercayaan, rasa dihargai, keberhasilan, keberanian, dan kebahagiaan. Model ini pimpinan memberikan pendidikan dan perlindungan kepada karyawan untuk membuat budaya lingkungan kerja yang positif untuk tercapainya kesuksesan organisasi dan komitmen dan tekad dari para karyawan. Manajer dan karyawan sama-sama memiliki kecerdasan sosial, dimana manajer sebagai seorang fasilitatornya. Dalam model sistem ini, manajer dan karyawan sama-sama merasa memiliki dan sama-sama diuntungkan. Setiap orang dalam organisasi punya rasa memiliki secara psikologis terhadap organisasi, produk-produk, dan layanannya.

C. METODE PENELITIAN

(Nursanjaya et al., 2021) mendefinisikan metode penelitian kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Pada penelitian ini menerapkan pendekatan *post positivist* dengan menggunakan metode pengumpulan data yaitu studi literatur (*literatur review*) terhadap beberapa buku, artikel ilmiah, publikasi, atau berita tentang perilaku organisasi. Dengan melakukan studi literatur, peneliti berharap akan mendapatkan teori-teori serta pemikiran yang relevan dengan masalah perilaku organisasi, sehingga dapat digunakan sebagai bahan rujukan dalam melakukan analisis terkait bagaimana agar perilaku organisasi dapat memberikan dampak yang positif bagi organisasi demi suatu kemajuan organisasi tersebut. Studi kepustakaan merupakan kegiatan yang diwajibkan dalam penelitian, khususnya penelitian akademik yang tujuan utamanya adalah mengembangkan aspek teoritis maupun aspek manfaat praktis. Studi kepustakaan dilakukan oleh setiap peneliti dengan tujuan utama yaitu mencari dasar pijakan/fondasi untuk

memperoleh dan membangun landasan teori, kerangka berpikir, dan menentukan dugaan sementara atau disebut juga dengan hipotesis penelitian. Sehingga para peneliti dapat mengelompokkan, mengalokasikan mengorganisasikan, dan menggunakan variasi pustaka dalam bidangnya. Seperti yang disampaikan Zed dan Mestika 2003 dalam Nursalam, (2019) dengan melakukan studi kepustakaan, para peneliti mempunyai pendalaman yang lebih luas dan mendalam terhadap masalah yang hendak diteliti.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian dan kajian literatur terhadap beberapa buku, artikel ilmiah, publikasi, atau berita tentang perilaku organisasi, perilaku kepemimpinan, kepemimpinan dalam organisasi, diperoleh hasil sebagai berikut:

Perilaku Organisasi

Mengkaji perilaku organisasi sifatnya abstrak (tidak bisa dilihat seperti apa bentuknya keran berkaitan dengan tingkah laku tidak bisa dipastikan). Perilaku organisasi hanya bisa dianalisa pada saat situasi tertentu, sehingga sulit mendapatkan prinsip yang kompleks. Pengertian perilaku organisasi untuk berbagai disiplin dapat di gambarkan dalam beberapa hal yaitu: pertama, perilaku organisasi; yaitu suatu kegiatan yang berkaitan dengan cara seorang dalam berpikir, perilaku dan sama halnya dengan aktivitas yang dilakukan oleh individu, kelompok, maupun organisasi.

Kedua, perilaku organisasi menyangkut berbagai disiplin yang mencakup tentang teori, metode serta prinsip-prinsip dari berbagai disiplin ilmu. Ketiga, dalam organisasi terdapat suatu pengenalan kemanusiaan, dimana terdapat perilaku, pandangan, perasaan, dan kapasitas dari ilmu yang dimilikinya (kapasitas pembelajaran). Keempat, perilaku organisasi berkaitan pada kinerja, tujuan dari organisasi adalah meningkatkan produktivitas, yang nantinya berkaitan dengan upaya bagaimana perilaku organisasi dapat mencapai tujuan tersebut. Kelima, lingkungan di luar organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku organisasi. Keenam, untuk mempelajari perilaku organisasi, kita perlu menggunakan metode ilmiah, karena perilaku organisasi ini sangat tergantung dari disiplin ilmu yang meliputinya.

Hasil penelitian (Tahir, 2014) menyebutkan bahwa perilaku organisasi adalah upaya yang dilakukan oleh individu yang ada didalam organisasi untuk saling memengaruhi guna suatu perubahan baik berdasarkan kesepakatan maupun tidak, untuk mencapai tujuan yang sudah di sepakati bersama.

Perilaku Kepemimpinan

Pendekatan perilaku memandang bahwa kepemimpinan dapat dipelajari dari pola tingkah laku, dan bukan dari sifat-sifat (*traits*). Sorotan teori ini adalah tingkah laku para pemimpin pada saat mereka berupaya memengaruhi para anggota kelompok, baik secara perseorangan maupun kolektif. Perilaku kepemimpinan

dalam penelitian ini merupakan tindakan-tindakan spesifik seorang pemimpin dalam mengarahkan dan mengkoordinasikan kerja anggota kelompok.

Hasil penelitian (Hutahaean & Simamora, 2018) yang tentang pengaruh perilaku pemimpin, yakni diperoleh bukti empiris bahwa perilaku pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pegawai, kepemimpinan sebagai kemampuan untuk memengaruhi kelompok orang kearah pencapaian tujuan. Seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang mempunyai visi ke depan dan mampu mengidentifikasi perubahan lingkungan serta mampu mentransformasikan perubahan tersebut ke dalam organisasi. Perilaku kepemimpinan mampu menempatkan dirinya dengan baik di antara para bawahannya dengan kata lain duduk sama rendah berdiri sama tinggi mampu membaaur, memotivasi, dan mengartikulasikan pengharapan yang jelas terhadap prestasi bawahan.

Kepemimpinan Dalam Organisasi

Dari hasil penelitian (Guterres et al., 2014) diperoleh pendapat bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap budaya organisasi. Hal ini berarti bahwa semakin baik gaya kepemimpinan dalam organisasi maka semakin baik penerapan budaya organisasi. Kepemimpinan juga berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik gaya kepemimpinan dalam organisasi maka semakin baik pula motivasi kerja karyawan. Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Untuk memperlancar tujuan suatu organisasi diperlukan pemahaman dan karakter perilaku organisasi, perilaku kepemimpinan dan kepemimpinan dalam organisasi, yang pembahasannya adalah sebagai berikut.

Perilaku Organisasi

Dalam membahas perilaku organisasi, perlu dipahami terdapat empat unsur perilaku organisasi dan tiga level organisasi yang sangat berperan dalam menciptakan efektivitas organisasi.

Empat Unsur Perilaku Organisasi

Diketahui bahwa unsur-unsur yang akan memengaruhi organisasi yaitu sebagai berikut: individu atau kelompok yang membentuk organisasi. Dimana individu berupa makhluk berjiwa, berpikiran, berperasaan yang kemudian membentuk sistem sosial intern organisasi. Mereka terdiri dari individu-individu dan kelompok (baik kelompok besar maupun kelompok kecil). Berdasarkan penelitian (Inayatuddiniyah, 2019) bahwa perilaku individu ataupun seorang yang ada di dalam organisasi sangat berpengaruh terhadap perkembangan dan kemajuan suatu organisasi, seperti persamaan regresi linier dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = 33,181 + 0,269X$$

Dari persamaan tersebut, dapat diartikan bahwa jika terjadi perubahan pada perilaku individu sebesar 1% maka kinerja pegawai juga akan mengalami perubahan sebesar 26,9%.

Untuk memperlancar hubungan antar kelompok, di dalam organisasi juga perlu adanya komunikasi antara satu pihak yang saling berkaitan dengan pihak lainnya dalam melakukan aktivitas. Komunikasi sesama karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting, interaksi yang baik antara karyawan dapat mengurangi dan menghindari konflik sehingga tim kerja yang ada di perusahaan dapat diandalkan dalam mengambil keputusan pekerjaan (Rajagukguk, 2017).

Dari berbagai unsur di atas mulai dari orang, struktur, teknologi dan lingkungan merupakan hal yang tak bisa dipisahkan satu dengan yang lainnya karena kesemuanya akan saling memerlukan pengaruh dan saling mendukung yang nantinya akan berdampak terhadap suatu organisasi, maju dan mundurnya suatu organisasi tergantung bagaimana seorang pimpinan dalam memanfaatkan unsur yang ada sebaik mungkin untuk kepentingan organisasi.

Tiga Level Perilaku Organisasi

Adapun ketiga level perilaku organisasi yang dimaksud adalah: pertama, *tingkat individu*, yaitu menganalisis perilaku seseorang berdasarkan interaksi kepribadian dirinya, mulai dari sifat, sikap dan kepribadian sampai dengan pengalaman hidupnya. Ada kalanya perilaku seseorang dipengaruhi oleh kemampuan yang dimilikinya, ada pula faktor kebutuhannya, dipengaruhi oleh lingkungan dan harapan dalam hidupnya (Purnamasari, 2016).

Kedua, *tingkat kelompok* yaitu pengaruh yang berasal dari anggota yang ada di dalam suatu kelompok tersebut baik itu berupa, aturan, nilai-nilai, dan kebiasaan kelompok. Ketiga, *tingkat organisasi* yaitu jabatan yang ada pada seseorang di dalam suatu organisasi juga akan memberikan pengaruh interaksi yang ada pada organisasi tersebut. Tingkatan yang akan memengaruhi suatu organisasi adalah ada yang berasal dari individu, kelompok dan kepemimpinan di dalam organisasi itu sendiri, atau posisi seseorang di dalam suatu organisasi. Kesemuanya akan saling memberikan dampak terhadap suatu organisasi.

Perilaku Kepemimpinan

Perilaku dan karakteristik pimpinan dapat ditandai dengan penampilan perilaku (Agustina, 2018) yang terdiri: *Pertama*, memberikan keteladanan dalam kedisiplinan. Hal ini memberikan dampak baik yaitu menimbulkan budaya kedisiplinan kerja yang diikuti oleh pegawai dan kedisiplinan menaati peraturan. Selain itu, juga terlaksananya kebiasaan budaya hormat yang bertujuan menimbulkan karakter kesopanan sebagai bentuk tanggung jawab sosial. Penerapan disiplin oleh pimpinan berdampak pada kedisiplinan para supervisor karena meniru dari pimpinan yang profesional dan disiplin terhadap tugasnya.

Kedua, perilaku kepemimpinan yang tegas. Pimpinan bersikap tegas dalam menjalankan peraturan dan memberikan tugas. Perilaku kepemimpinan yang sangat memperhatikan detail suatu rencana yang akan dilaksanakan, koordinasi (pembagian tugas suatu kegiatan) dilakukan tanpa ada kompromi disesuaikan

dengan kemampuan dan kompetensi karyawan. Hal ini berdampak pada berkembangnya budaya disiplin dan efisiensi kerja para karyawan untuk melaksanakan tugas karena disertai rasa semangat dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang sudah dibebankan.

Ketiga, perilaku kepemimpinan yang optimis dan semangat. Beberapa penugasan yang sudah dilakukan untuk meningkatkan mutu pegawai, serta kesadaran akan kelengkapan perlengkapan dan fasilitas yang dimiliki organisasi kerja sebagai penunjang prestasi masyarakat. Adanya kebijakan pemimpin untuk selalu memberikan penghargaan bagi siapa saja yang dapat membawa nama baik organisasi, menjadi motivasi bagi setiap warga untuk dapat berprestasi. Salah satu kebijakan yang dibuat yaitu pemberian rangsangan berupa hadiah untuk meningkatkan motivasi semangat para pegawai, demi tercapainya visi dan misi organisasi. Bijaksana dalam pengambilan keputusan dan pembagian tugas kepada bawahan, penempatan orang yang tepat tentu saja akan membuat pekerjaan menjadi terselesaikan dengan baik.

Kepemimpinan dalam Organisasi

(Prasetya et al., 2017) menjelaskan kepemimpinan dalam organisasi mempunyai kewenangan dan tanggung jawab dalam menentukan seluruh kegiatan diperusahaan. (Milton, 2001) menjelaskan bahwa Faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu: faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik.

Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat pekerjaannya. Faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, sistem penggajian, gaya kepemimpinan dan pola pengembangan karier. Sedangkan kepemimpinan yang kurang memberikan perhatian pada bawahannya kurang memberikan peluang di dalam penciptaan peningkatan kerja karyawannya. Sementara House and Mitchell mengatakan bahwa : “Gaya kepemimpinan manajer dapat menumbuhkan motivasi kerja karyawan, tumbuhnya motivasi kerja karyawan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, artinya bahwa gaya kepemimpinan seorang manajer akan berhubungan positif dengan peningkatan kinerja karyawannya.

Gaya kepemimpinan merupakan faktor eksternal, yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (House and Mitchell, 2000). Salah satu gaya kepemimpinan adalah gaya kepemimpinan delegatif. Kepemimpinan Delegatif apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijakan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan. Pada prinsipnya pemimpin bersikap, menyerahkan, Disini pimpinan menyerahkan tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan kepada bawahan dalam arti pimpinan menginginkan agar para bawahan bisa mengendalikan diri mereka sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Hasibuan,(2005), menyatakan bahwa kepemimpinan delegatif terlihat saat seorang pemimpin mendelegasikan wewenang dengan agak lengkap. Dengan

demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Tanpa memperdulikan cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan. Disisi lain Kepemimpinan Situasional merupakan kegiatan pimpinan dalam usahanya untuk memengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan karyawan dengan melakukan pendekatan sesuai situasi tertentu dan tingkat kematangan (*maturity*) para bawahan yang dipimpin. Dengan demikian dimensi dari kepemimpinan situasional memiliki tiga indikator yaitu Cara pimpinan mendorong karyawan berprestasi, Cara pimpinan memberi perintah atau petunjuk, Cara pimpinan ikut berpartisipasi dengan bawahan.

KESIMPULAN

Berdasarkan beberapa uraian tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Faktor Internal secara signifikan diketahui sangat memengaruhi Perilaku Organisasi. Ini dapat diketahui dari faktor internal yang memengaruhi perilaku individu dan perilaku kelompok dalam organisasi.
2. Perilaku Organisasi merupakan dapat menjadi indikator utama dalam kajian terhadap pengaruh yang dimiliki oleh individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi yang bertujuan menerapkan ilmu pengetahuan guna meningkatkan kelancaran operasional suatu organisasi.
3. Kepemimpinan menyandang posisi *ing arso seng tulodo* dan *ing madyo mangun karso* merupakan panutan para anggotanya. Semakin baik gaya kepemimpinan dalam organisasi maka semakin baik penerapan budaya organisasi.
4. Perilaku individu setiap individu memiliki karakteristik yang berbeda-beda dalam memengaruhi pola dan sistem kerja organisasi seperti Motivasi, Persepsi, Sikap, Kepribadian. Untuk itu dalam Pembelajaran Perilaku kelompok harus menekankan cara berpikir dalam memahami persoalan-persoalan dan menjelaskan secara nyata hasil penemuan, serta tindakan-tindakan pemecahannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, P. (2018). Karakteristik Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Sekolah di Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan Karakter*, 9(2), 206–219. <https://doi.org/10.21831/jpk.v8i2.21853>
- Andiwilaga, R. (2018). *Kepemimpinan Pemerintah Indonesia (Teori dan Prakteknya)* (1st ed.). Deepublish (CV Budi Utama).
- Guterres, N., Gede, S. W., & Made, S. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Pegawai Kantor Kepresidenan Timor Leste. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 3(11), 639–649. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/view/9653/8965>
- Harjanti, D. (2017). The effect of social capital and knowledge sharing on innovation capability. *Jurnal Manajemen Dan Kewirahusahaan*, 19(2), 65–71. <https://jurnalmanajemen.petra.ac.id/index.php/man/article/view/20387>
- Hutahaean, M., & Simamora, D. V. W. O. (2018). Pengaruh Perilaku Pemimpin, Suasana Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Pegawai Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Humbang Hasundutan. *Repositori*. <https://repository.uhn.ac.id/handle/123456789/4754>
- Inayatuddiniyah, I. (2019). U., & Mahfudoh. (2019). Pengaruh Perilaku Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Hotel Sari Kuring Indah Kota Cilegon. *Prosiding Seminar Nasional Humanis*, 153–160.
- Iqbal, N., Anwar, S., & Haider, N. (2015). Effect of Leadership Style on Employee Performance. *Arabian Journal Of Business And Management Review*, 5(5), 1–6. <https://www.hilarispublisher.com/open-access/effect-of-leadership-style-on-employee-performance-2223-5833-1000146.pdf>
- Jailani, K. (2022). Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan. *Widyacarya: Jurnal Pendidikan, Agama Dan Budaya*, 6(2), 121–130.
- Jannah, M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Supervisor Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi Cv. Kairos Sukses Sejati, Yogyakarta). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 16(1), 10–20.
- Khalifa Elgelal, K. S., & Noermijati, N. (2014). The Influences of Transformational Leaderships on Employees Performance (A Study of the Economics and Business Faculty Employee at University of Muhammadiyah Malang). *Asia Pacific Management and Business Application*, 3(1), 48–66. <https://doi.org/10.21776/ub.apmba.2014.003.01.4>
- Nursalam, N. (2019). *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan (87)*. Stikes Perintis Padang.
- Nursanjaya. (2021). Memahami Prosedur Penelitian Kualitatif: Panduan Praktis untuk Memudahkan Mahasiswa. *Negotium : Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 04(01), 126–141. <https://ojs.unimal.ac.id/na/article/view/4925>
- Prasetya, D. W., Wasiati, I., & Azhari, A. K. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Delegatif Terhadap Kinerja Pencatatan Sipil Kabupaten Jember. *International Journal of Social Science and Business*, 1, 197–208.
- Purnamasari, H. (2016). Perilaku Organisasi Dalam Pelayanan Administrasi

- Kependudukan (Studi Pelayanan Pembuatan Kartu Keluarga (KK) Pada Kantor Kecamatan Lemahabang Kabupaten Karawang). *Jurnal Politikom Indonesiana*, 1(1), 152.
- Rajagukguk, T. (2017). Pengaruh perilaku organisasi terhadap prestasi karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(2), 124–137.
- Sahrudin. (2021). Pentingnya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Mutu Pada Sebuah Organisasi. *Proceeding: Islamic University of Kalimantan*. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.31602/v0i0.4721>
- Selanno, H. (2014). Faktor Internal yang Mempengaruhi Perilaku Organisasi. *Jurnal Populis*, 8(2), 44–56.
- Tahir, A. (2014). *Buku Ajar: Perilaku Organisasi* (1st ed.). Deepublish.
- Tewal, B., Adolfina, Pandowo, M. H. C., & Tawas, H. N. (2017). *Perilaku Organisasi*. CV Patra Media Grafindo.