

PERILAKU ORGANISASI : *LITERATURE REVIEW*

Wuri Prewita Dewi^{1*}, Nurul Asri Baharsyah², Ernita R. Dewi³, Budi Hartono⁴

Fakultas Kesehatan Masyarakat, Program Magister Kesehatan Masyarakat, Universitas Respati Indonesia^{1,2,3}, Universitas Hang Tuah Pekanbaru⁴

*Corresponding Author : wurisukarjo@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini menyampaikan peran perilaku organisasi dalam pengelolaan organisasi. Perilaku organisasi sangat mempengaruhi kemajuan suatu organisasi. Perilaku organisasi adalah hubungan dan interaksi individu dan kelompok dalam suatu organisasi, serta bagaimana perilaku dan interaksi tersebut dapat memengaruhi kinerja organisasi secara menyeluruh. Perilaku organisasi bertujuan untuk menjelaskan, meramalkan dan mengendalikan perilaku manusia. Penerapan perilaku organisasi tentu memiliki tantangan tersendiri, baik secara internal maupun eksternal. Solusi dalam penanggulangan tantangan tersebut antara lain meliputi perluasan keikutsertaan individu dalam program organisasi dan penerapan manajemen perubahan yang adaptif. Penelitian ini menggunakan pendekatan *interpretivist* dengan menggunakan metode pengumpulan data analisis melalui studi literatur dengan menggunakan metode *systematic literature review* pada berbagai jurnal ilmiah, buku dan publikasi ilmiah yang relevan. Penelitian dilakukan melalui pendekatan deskriptif kualitatif. Hasil dari tinjauan analisis ditemukan bahwa perilaku organisasi bermanfaat dalam pengenalan diri dan meningkatkan komunikasi interpersonal antar individu dalam organisasi, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas, serta mampu membantu pengembangan kepemimpinan untuk mencapai tujuan organisasi. Pada akhirnya perilaku organisasi berdampak pada meningkatnya efektivitas dan efisiensi organisasi.

Kata kunci : manfaat perilaku organisasi, perilaku organisasi, solusi implementasi perilaku organisasi, tantangan

ABSTRACT

This research conveys the role of organizational behavior in organizational management. Organizational behavior greatly affects the progress of an organization. Organizational behavior is the relationships and interactions of individuals and groups within an organization, as well as how those behaviors and interactions can affect the overall performance of the organization. Organizational behavior aims to explain, predict and control human behaviour. The implementation of organizational behavior certainly has its own challenges, both internally and externally. Solutions to overcome these challenges include expanding individual participation in organizational programs and implementing adaptive change management. This study uses an interpretivist approach by using an analytical data collection method through literature studies using the systematic literature review method on sharing relevant scientific journals, books and scientific publications. The research was conducted through a qualitative descriptive approach. The results of the analysis review found that organizational behavior is beneficial in self-recognition and improves interpersonal communication between individuals in the organization, so that it can improve performance and productivity, and is able to help leadership development to achieve organizational goals. In the end, organizational behavior has an impact on increasing organizational effectiveness and efficiency.

Keywords : organizational behavior, benefits of organizational behavior, challenges and solutions of implementing organizational behavior

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan suatu kesatuan sosial yang dibentuk dalam suatu lembaga yang terdiri dari individu-individu yang memiliki kesamaan visi, misi, dan saling bersinergi untuk dapat mencapai tujuan organisasi, serta dapat berdampak bagi setiap individu di dalamnya dan juga lingkungan sekitar. Untuk dapat mewujudkan visi, misi, dan tujuan organisasi, setiap

individu dalam organisasi harus mampu menjalankan tugas, peran dan tanggung jawabnya, serta dituntut untuk dapat bekerjasama dengan baik dalam tim. Dalam melakukan interaksi dalam organisasi, setiap individu dalam organisasi harus memahami konsep perilaku organisasi, agar organisasi dapat berjalan dengan harmonis.

Perilaku organisasi menurut Indriyo Gitosudarmo & Nyoman Sudita (1997) adalah bidang ilmu yang mempelajari tentang interaksi manusia dalam organisasi yang meliputi studi secara sistematis tentang perilaku struktur dan proses dalam organisasi. Gibson dkk (1996) mendefinisikan perilaku organisasi sebagai bidang studi yang mencakup teori, metode, dan prinsip dari berbagai disiplin guna mempelajari persepsi individu, nilai-nilai, dan tindakan-tindakan saat bekerja dalam kelompok dan dalam organisasi yang secara keseluruhan menganalisis akibat lingkungan eksternal terhadap misi dan sasaran, serta strategi organisasi. Perilaku organisasi sebagai suatu bentuk interaksi antar individu dan kelompok dalam mencapai tujuan organisasi dan efektifitas organisasi tidak terlepas dari dinamika dan fungsi kepemimpinan seorang pemimpin atau manajer dalam mengarahkan, mengembangkan, melakukan perubahan dan memotivasi individu-individu yang berada dalam suatu organisasi. Perilaku organisasi menekankan bagaimana hubungan antara individu dapat berdampak bagi keberlangsungan organisasi. Dengan memahami perilaku organisasi maka setiap individu dalam organisasi dapat bekerja dalam tim dan bekerja secara efektif dan efisien.

Penerapan prinsip perilaku organisasi dapat membawa berbagai manfaat bagi pertumbuhan dan perkembangan organisasi. Perilaku organisasi dapat meningkatkan motivasi individu dalam organisasi, memperkuat komunikasi antar individu dalam organisasi, serta menciptakan budaya organisasi yang positif. Budaya organisasi yang positif mampu meningkatkan kualitas kerja organisasi dan mengurangi konflik yang mungkin timbul dalam organisasi. Penerapan perilaku organisasi pada akhirnya akan memberikan dampak positif berupa meningkatnya efektivitas dan efisiensi dalam organisasi. Perilaku organisasi merupakan faktor yang dapat menjaga keharmonisan organisasi dalam mengatur konsep dan aktivitas organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Keefektifan kinerja organisasi bergantung kepada keefektifan kinerja individu di dalamnya. Oleh karenanya, apabila organisasi tidak membudayakan adanya perilaku organisasi yang baik, maka keharmonisan dan keefektifan kinerja organisasi juga dapat berdampak. Selain itu, menurut penelitian yang dilakukan oleh Tiur (2017) diketahui bahwa perilaku organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan. Dengan demikian dimungkinkan ketidakadaan perilaku organisasi dapat mengurangi prestasi karyawan atau individu dalam organisasi. Namun tentunya, hal tersebut diatas memerlukan penelitian lebih lanjut untuk menilai signifikansinya.

Dalam praktiknya, implementasi perilaku organisasi tidak terlepas dari berbagai tantangan, baik faktor internal maupun eksternal organisasi. Keterbatasan sumber daya dan adanya budaya hierarki yang bersifat kaku dan kurang fleksibel dalam organisasi sering kali menjadi tantangan utama, yang bersumber dari faktor internal, dalam implementasi perilaku organisasi yang efektif. Di sisi lain, tantangan eksternal juga turut memengaruhi keberhasilan implementasi perilaku organisasi. Perubahan kebijakan pemerintah dan regulasi yang terus berkembang mengharuskan organisasi untuk melakukan penyesuaian secara cepat dan efisien. Persaingan dengan organisasi lain yang semakin ketat, serta adanya ancaman krisis kesehatan global seperti pandemi juga menjadi tantangan besar yang memaksa organisasi untuk bertindak cepat, strategis dan lebih inovatif. Oleh karena itu, dibutuhkan solusi yang adaptif dan relevan dalam mengatasi tantangan-tantangan yang ada, agar penerapan perilaku organisasi dapat diterapkan dengan maksimal dalam organisasi.

Melihat pentingnya peran perilaku organisasi, maka studi mengenai perilaku organisasi menjadi semakin relevan dalam upaya meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional organisasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi akademisi dan praktisi. Secara akademis, penelitian ini dapat memperkaya kajian literatur mengenai perilaku

organisasi dan memberikan wawasan baru mengenai implementasi perilaku organisasi dalam berbagai konteks. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat digunakan oleh manajemen organisasi dalam merancang strategi yang lebih efektif dalam mengelola sumber daya manusia dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

METODE

Penelitian ini menerapkan pendekatan *interpretivist* dengan menggunakan metode pengumpulan data yaitu studi literatur (*systematic literatur review*) terhadap berbagai jurnal ilmiah, buku dan publikasi ilmiah yang relevan dengan perilaku organisasi. Dengan melakukan studi literatur, peneliti berharap akan mendapatkan teori-teori serta pemikiran yang relevan terkait 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. Pencarian literatur dilakukan melalui database elektronik seperti *PubMed/MEDLINE*, *research gate*, *google scholar* dan web ilmiah lainnya dengan menggunakan kata kunci yang relevan, yaitu “perilaku organisasi”, “implementasi perilaku organisasi dalam pengelolaan organisasi” dan “tantangan penerapan perilaku organisasi”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi (*organizational behavior*) dapat didefinisikan sebagai bagian bidang studi yang menyelidiki bagaimana manusia berinteraksi dalam organisasi. Perilaku organisasi mempelajari bentuk interaksi antar individu dan kelompok serta dampak perilaku manusia di dalam organisasi. Perilaku organisasi yang baik dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan efektifitas organisasi. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins (2005), bahwa perilaku organisasi adalah cara berfikir yang meneliti dampak perilaku dari individu, kelompok, dan struktur organisasi yang bertujuan untuk meraih pengetahuan dalam mengembangkan efektifitas organisasi.

Adapun pengertian perilaku organisasi menurut Joe Kelly (2003) menyebutkan bahwa perilaku organisasi dapat dirumuskan sebagai suatu sistem studi dari sifat organisasi seperti bagaimana organisasi dimulai, tumbuh, dan berkembang, dan bagaimana pengaruhnya terhadap anggota-anggota selain individu, kelompok-kelompok pemilih, organisasi-organisasi lainnya, dan institusi-institusi yang lebih besar. Lebih lanjut, Larry L. Cummings (2007) mendefinisikan perilaku organisasi sebagai yaitu suatu cara berpikir untuk memahami persoalan-persoalan dan menjelaskan secara nyata hasil-hasil penemuan berikut tindakan-tindakan pemecahan yang memungkinkan. Dari sini dapat diketahui bahwa perilaku organisasi memiliki kaitan yang erat terkait bagaimana organisasi akan mengambil keputusan dan menangani permasalahan yang timbul dalam organisasi itu sendiri.

Perilaku organisasi bukan hanya menilai interaksi individu memengaruhi organisasi, namun juga menilai bagaimana struktur dan budaya organisasi memengaruhi interaksi yang terjadi pada individu dalam organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Hal ini sejalan dengan pendapat Thoha (2014) bahwa perilaku organisasi merupakan suatu studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi atau suatu kelompok tertentu. Aspek-aspek tersebut timbul dari pengaruh organisasi terhadap manusia dan sebaliknya manusia terhadap organisasi. Tahir (2021) menegaskan bahwa perilaku organisasi berhubungan dengan cara manusia berinteraksi disemua jenis dan jenjang organisasi. . Dalam organisasi, setiap anggota dididik, dilatih dan diperkerjakan, diberi informasi, dilindungi dan dikembangkan. Rivai dan Mulyadi (2012) mengemukakan bahwa perilaku organisasi sebagai suatu ilmu

pengetahuan yang terus berkembang guna membantu suatu organisasi untuk meningkatkan produktivitasnya. Dengan demikian dapat dipahami bahwa perilaku organisasi merupakan cara seseorang bertindak dan bertingkah laku di dalam suatu organisasi, yang dapat dipelajari, dilatih, dan dikembangkan guna membantu organisasi mencapai tujuan, visi dan misinya.

Tujuan Perilaku Organisasi

Menurut Robbins (2002) tujuan perilaku organisasi pada dasarnya ada tiga, yaitu menjelaskan, meramalkan dan mengendalikan perilaku manusia. (i) Menjelaskan yang berarti kajian perilaku organisasi berupaya mengetahui faktor-faktor penyebab perilaku seseorang atau kelompok. Penjelasan fenomena dalam manajemen organisasi merupakan hal yang penting karena membantu para pemimpin organisasi untuk dapat melakukan sasaran kelompok dalam organisasi. (ii) Meramalkan yang berarti perilaku organisasi membantu memprediksi kejadian organisasi pada masa mendatang. Pengetahuan terhadap faktor-faktor penyebab munculnya perilaku individu atau kelompok membantu manajer meramalkan akibat-akibat dari suatu program atau kebijakan organisasi. (iii) Mengendalikan yang berarti bahwa perilaku organisasi menawarkan berbagai strategi dalam mengarahkan perilaku individu atau kelompok. Berbagai strategi kepemimpinan, motivasi dan pengembangan tim kerja yang efektif merupakan contoh-contoh dalam mengarahkan perilaku individu atau kelompok.

Manfaat Perilaku Organisasi

Implementasi perilaku organisasi dalam operasional organisasi menawarkan berbagai manfaat yang signifikan. Beberapa manfaat utama yang diidentifikasi dalam berbagai literatur meliputi :

Pemahaman Diri dan Orang Lain

Implementasi perilaku organisasi dapat mengarahkan individu dalam organisasi untuk memfokuskan diri untuk belajar memahami diri dan orang lain untuk kepentingan organisasi. Dengan memahami perilaku organisasi, individu dapat lebih mudah memahami orang lain yang pada akhirnya akan memberikan pengetahuan diri dan wawasan diri lebih besar. Dengan memahami orang lain, individu dapat menilai apa yang diperlukan individu lainnya untuk bersama-sama mengembangkan diri, sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kontribusi pada organisasi.

Dalam perilaku organisasi sudah dijelaskan bagaimana seorang sebagai individu maupun sebagai anggota kelompok berperilaku dalam organisasi. Sikap dan perilaku orang yang berbeda-beda dalam satu organisasi perlu dipelajari untuk mencari solusi tentang bagaimana mengelola individu maupun kelompok agar organisasi lebih efektif. Seperti yang dijelaskan oleh Rahmawati dan Herachwati (2007) bahwa terdapat 2 hal yang menjadi fokus perilaku organisasi yaitu tindakan (*actions*) dan sikap (*attitudes*) dari orang-orang yang ada di dalam organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Thoha (2014) bahwa perilaku organisasi merupakan suatu studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi atau suatu kelompok tertentu.

Peningkatan Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal berfungsi sebagai jembatan yang menghubungkan individu dalam suatu organisasi, memungkinkan pertukaran informasi, ide, dan nilai-nilai yang membentuk identitas kolektif. Dalam konteks ini, perilaku organisasi yang kuat dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang positif, yang pada gilirannya berkontribusi pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Dari sini dapat diketahui bahwa dengan meningkatnya komunikasi interpersonal, maka akan memberikan respon positif terhadap kinerja organisasi.

Menurut Mulyana (2008), komunikasi dapat menciptakan makna dan saling pengertian di antara individu-individu yang terlibat. Melalui komunikasi, anggota organisasi saling mengenal, memahami, dan membangun rasa memiliki terhadap organisasi. Komunikasi yang efektif dan terbuka memungkinkan terciptanya iklim organisasi yang positif, mendorong kolaborasi, dan meningkatkan kinerja. Dengan memahami peran penting komunikasi interpersonal dalam membangun identitas dan budaya organisasi, diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan organisasi yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Peningkatan Kinerja dan Produktivitas

Produktivitas adalah sikap mental yang selalu berusaha untuk melakukan perbaikan mutu kehidupan secara berkelanjutan melalui peningkatan efisiensi, efektivitas, dan kualitas. Salah satu indikator yang mempengaruhi dalam upaya meningkatkan produktivitas yang efektif dan efisien adalah perilaku organisasi. Hal ini sejalan dengan simpulan penelitian yang dilakukan oleh Sri Ramadani dkk (2021) yang menyatakan bahwa perilaku organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja.

Menurut Subekhi & Jauhar (2013) perilaku organisasi juga memengaruhi pengurangan ketidakhadiran dan pengunduran diri dari anggota organisasi. Tindakan ketidakhadiran yang dilakukan oleh individu terhadap organisasi tentu berpengaruh negatif terhadap efektivitas dan efisiensi kerja suatu organisasi. Begitupun dengan tindakan pengunduran diri para anggota dalam sebuah organisasi juga akan berpengaruh negatif organisasi tersebut. Oleh karena itu, dengan meminimalisir kedua hal tersebut, maka secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja organisasi ke arah yang lebih baik dan lebih produktif.

Pengembangan Perilaku Kepemimpinan

Mcshendan Von Glinow (2016) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah tentang mempengaruhi, memotivasi, dan memungkinkan orang lain memberikan kontribusi kearah positif untuk efektivitas dan keberhasilan organisasi dimana mereka tergabung. Dengan memahami studi perilaku organisasi, pemimpin akan lebih mudah untuk melihat pengaruh interaksi yang terjadi antar individu dalam organisasi maupun sebaliknya, dan memudahkan menilai kemampuan individu tersebut untuk dapat dikembangkan dan diarahkan dengan lebih baik. Hal ini tentu saja akan menjadikan kepemimpinan lebih efektif, memudahkan memilih strategi dalam mengatasi persoalan organisasi, dan peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Siagian (2002) mengatakan indikator-indikator kepemimpinan yang terkandung dalam perilaku organisasi meliputi (i) iklim saling mempercayai. Sangat penting bagi pimpinan dan anggota organisasi untuk menciptakan iklim atau suasana saling mempercayai. Kondisi ini akan tercipta ketika seorang pemimpin memperlakukan anggotanya dengan baik dan bertanggung jawab serta pihak anggota menerima dan mempercayai sikap pemimpin. (ii) Penghargaan terhadap ide anggota organisasi. Seorang pemimpin yang senantiasa memberikan apresiasi terhadap ide-ide yang diberikan oleh anggota akan membuat anggota organisasi bersemangat dalam menciptakan ide-ide kreatif yang berkaitan dengan pencapaian tujuan organisasi di masa yang akan datang. (iii) Memperhitungkan perasaan para anggota. Ketika pimpinan memberikan perhatian kepada seluruh anggota secara baik dan adil, maka akan memberikan pengaruh positif bagi performa para anggota. (iv) Perhatian pada kenyamanan kerja. (v) Pengakuan dan penghormatan terhadap status anggota. Pemimpin perlu mengakui dan menghormati status yang disandang anggotanya secara tepat dan profesional, mencakup sejauh mana para anggota dapat menerima dan mengakui kekuasaannya dalam menjalankan kepemimpinan. (vi) Perhatian pada kesejahteraan anggota. (vii) 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.

Tantangan Implementasi Perilaku Organisasi

Dalam praktiknya, efektivitas implementasi perilaku organisasi tidak terlepas dari berbagai tantangan, baik faktor internal maupun eksternal organisasi. Dari sisi internal, adanya resistensi terhadap perubahan, dan hierarki kepemimpinan yang kaku dan tidak fleksibel, serta kemampuan komunikasi antar individu yang tidak efektif akan menghambat inovasi dan kolaborasi dalam organisasi, yang berdampak pada sulitnya penerapan perilaku organisasi yang baik. Keterbatasan sumber daya dan tingkat motivasi anggota organisasi yang rendah diketahui juga turut andil dalam menghambat efektivitas penerapan perilaku organisasi. Sedangkan secara eksternal, tantangan yang dihadapi meliputi perubahan kebijakan dan regulasi, persaingan dengan kompetitor yang semakin ketat, kemajuan teknologi, serta lingkungan yang tidak mendukung karena adanya keadaan khusus tertentu seperti pandemi ataupun krisis kesehatan global. Hal ini sejalan dengan penelitian Aprinawati dkk (2024) bahwa kombinasi antara motivasi, lingkungan yang mendukung, dan kepemimpinan yang efektif adalah faktor utama dalam membentuk perilaku organisasi yang produktif pada era modern saat ini.

Solusi Menghadapi Tantangan Implementasi Perilaku Organisasi

Untuk dapat menanggulangi tantangan internal, seperti adanya resistensi terhadap perubahan dan hierarki organisasi yang kaku, maka pemimpin organisasi harus mau melakukan perubahan pendekatan dalam pemecahan masalah di organisasi dengan cara yang lebih fleksibel. Pemimpin harus mau memilih pendekatan yang paling sesuai dengan karakteristik kepribadian individu dalam organisasi tersebut. Keberagaman karakteristik kepribadian individu dalam organisasi harus dikelola dengan prosedur yang baik dan benar. Pemanfaatan sumber daya yang sudah ada secara efisien harus dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satunya dengan memperluas kesempatan bagi setiap individu untuk mengutarakan pendapatnya dalam mencari solusi pemecahan masalah yang ada di organisasi, serta membuat program-program yang memerlukan keterlibatan semua individu dalam organisasi. Luasnya kesempatan berbicara dan turut aktif dalam program organisasi akan meningkatkan motivasi anggota organisasi dan melatih kemampuan anggota untuk mampu berkomunikasi secara interpersonal serta berkolaborasi dengan anggota lainnya. Oleh karena potensi dan latar belakang masing-masing individu organisasi berbeda, maka kesempatan ini juga akan menjadi wadah untuk peningkatan kreativitas dan inovasi dalam organisasi. Dengan menanggulangi dan meminimalisir tantangan internal yang ada dalam organisasi, maka perilaku organisasi pada akhirnya dapat diterapkan dengan lebih baik dalam organisasi.

Sedangkan untuk menanggulangi tantangan eksternal, organisasi harus mampu membuat kebijakan manajemen perubahan yang adaptif untuk menghadapi keadaan kritis seperti saat pandemi ataupun saat adanya perubahan kebijakan dan regulasi. Adaptif dalam situasi krisis, dengan merespon cepat dan efektif, dapat meminimalisir dampak negatif pada organisasi. Hal ini berkesesuaian dengan pendapat Syam & Wandu (2014) bahwa dalam menghadapi tantangan perubahan yang terus berkembang, adaptif menjadi kunci bagi kelangsungan hidup organisasi, organisasi dituntut untuk melibatkan diri dalam strategi manajemen perubahan yang responsif dan juga proaktif. Dalam menghadapi dinamika pasar global yang terus berubah, persaingan dengan kompetitor yang semakin ketat dan perubahan teknologi yang cepat mengharuskan organisasi untuk melakukan manajemen perubahan demi mempertahankan relevansinya. Perubahan yang ada bukan hanya sebagai tantangan tapi juga peluang bagi pengembangan organisasi. Oleh karena itu, strategi manajemen perubahan haruslah inklusif, melibatkan seluruh lapisan organisasi, dari pimpinan hingga tingkat operasional, untuk memastikan

keselarasan dalam menghadapi kompleksitas perubahan. Dengan kondes demikian, maka proses organisasi dapat berjalan dengan lebih tangguh dalam menghadapi perubahan dan juga perilaku organisasi dapat diterapkan dengan baik.

KESIMPULAN

Dengan mengacu pendapat para pakar di atas dapat disimpulkan bahwa perilaku organisasi mempelajari mengenai interaksi antar individu dalam organisasi dan pengaruhnya dalam proses organisasi. Tujuan perilaku organisasi pada dasarnya adalah menjelaskan, meramalkan dan mengendalikan perilaku manusia. Perilaku organisasi dapat dipelajari, dilatih, dan dikembangkan untuk menunjang perkembangan dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan, visi dan misi organisasi. Perilaku organisasi memberikan berbagai manfaat meliputi peningkatan pemahaman diri dan kelompok organisasi, meningkatkan hubungan dan komunikasi interpersonal, serta pengembangan perilaku kepemimpinan yang akan berdampak pada peningkatan kinerja dan produktivitas organisasi. Perilaku organisasi yang tidak disiapkan dengan matang atau tidak diterapkan dengan baik dapat mengganggu proses aktivitas organisasi, yang akan berdampak pada terganggunya keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan, visi dan misinya.

Implementasi perilaku organisasi tidak terlepas dari berbagai tantangan, baik faktor internal maupun eksternal organisasi. Tantangan yang dihadapi dalam penerapan perilaku organisasi dapat diminimalisir dengan memperluas program-program yang menuntut keaktifan dan keikutsertaan setiap anggota organisasi, serta menerapkan manajemen perubahan yang adaptif dan fleksibel dengan perkembangan saat ini. Studi mengenai perilaku organisasi diharapkan dapat dikembangkan lebih luas dan semakin relevan sehingga dapat digunakan sebagai rujukan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam aktivitas organisasi.

UCAPAN TERIMAKASIH

Peneliti menyampaikan terimakasih atas dukungan, inspirasi dan bantuan kepada semua pihak dalam membantu peneliti menyelesaikan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprinawati, Ahmad A, Franciscus J, Linchon W. Analissi Perilaku Individu Dalam Organisasi : Faktor-faktor yang Mempengaruhi Dinamika Tim dalam Lingkungan Kerja Modern. *J Rev Pendidik dan Pengajaran*. 2024;7(2021):15957-15960.
- Febrianti I, Ayumi M, Panjaitan A. Peran Komunikasi Interpersonal dalam Membangun Identitas dan Budaya Organisasi. *J Ris Sos Hum dan Pendidik*. 2025;3:60-70.
- Filsa Soraya, Nasya Soraya Yusuf, Diva Ayu Syafitri, Mochammad Isa Anshori. Perilaku Kepemimpinan. *J Ris dan Inov Manaj*. 2023;1(3):01-09. doi:10.59581/jrim-widyakarya.v1i3.760
- Fitri SRN, Saifullah S. Pengaruh Perilaku Organisasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Sidenreng Rappang. *JIA J Ilm Adm*. 2021;9(1):49-53. doi:10.55678/jia.v9i1.389
- Gani NA, Utama RE, Jaharuddin, Priharta A. *Perilaku Organisas*. Mirqat; 2020.
- Nofiani PW, Mursid MC. Pentingnya Perilaku Organisasi dan Strategi Pemasaran dalam Menghadapi Persaingan Bisnis di Era Digital. *J Logistik Bisnis*. 2021;11(02):71-77.
- Rahadi DR, Susilowati E. *Perilaku Organisasi Konsep Dan Implementasi*.; 2019.
- Rajagukguk T. Pengaruh Perilaku Organisasi terhadap Prestasi Karyawan pada PT.

- Perkebunan Nusantara II (PERSERO) Medan. *J Ilm Methonomi*. 2017;3(2):124-137. <https://media.neliti.com/media/publications/197040-ID-pengaruh-perilaku-organisasi-terhadap-pr.pdf>
- Rantung GM, Dotulong LOH, Saerang RT. Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Minahasa Tenggara. *J EMBA J Ris Ekon Manajemen, Bisnis dan Akunt*. 2023;11(4):867-880. doi:10.35794/emba.v11i4.52253
- Rosmaniah SM, Yuniarsih T, Sojanah J. Perilaku Kelompok Dan Organisasi Studi Kasus Di Unit Pelaksana Teknis Islamic Tutorial Center Universitas Pendidikan Indonesia. *J Pendidik Manaj Perkantoran*. 2022;7(2):251-272. doi:10.17509/jpm.v7i2.46985
- Sasongko IW, Anggiani S. Analisis Pengaruh Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan dalam Memperlancar Tujuan Suatu Organisasi. *J Appl Bus Econ*. 2023;10(2):239-251.
- Setiawan DR. *Perilaku Organisasi*. (Akbar T, ed.). CV. Azka Pustaka; 2022.
- Tjokro CI. Perilaku Organisasi Dalam Pelayanan Publik (Studi Pada Aparatur Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Ambon). *J Ekon Sos Hum*. 2019;1(01):60-65.
- Wartono T. Manajemen Perubahan Organisasi: Strategi Efektif dalam Menghadapi Tantangan Global. *J Rev Pendidik dan Pengajaran*. 2024;7.
- Wijaya H, Primasti YD, Yunus M, Tominsen Y, Mulawarman U, Kelompok D. Peranan Perilaku Organisasi dan Dinamika Kelompok Terhadap Output Pendidikan. *J Ilm Kaji Multidisipliner*. 2024;8(8):197-208.
- Wijaya M.Pd DHC. *Perilaku Organisasi*. (Chaniago NS, ed.). Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPP); 2017.