



Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran
<http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp>
 Volume 7 Nomor 4, 2024
 P-2655-710X e-ISSN 2655-6022

Submitted : 29/09/2024
 Reviewed : 14/10/2024
 Accepted : 17/10/2024
 Published : 29/10/2024

Aprinawati¹
 Ahmad Ahmad
 Suhenri Lubis²
 Jonathan Franciscus
 Siringoringo³
 Willy Linchon
 Sihombing⁴
 Imamul Khaira⁵

ANALISIS PERILAKU INDIVIDU DALAM ORGANISASI: FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA DAN DINAMIKA TIM DALAM LINGKUNGAN KERJA MODERN

Abstrak

Penelitian ini menganalisis perilaku individu dalam organisasi, faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, dan dinamika tim dalam lingkungan kerja modern. Perilaku individu dalam organisasi sangat penting untuk mencapai tujuan bersama, dan dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti motivasi, lingkungan kerja, dan dukungan sosial. Pemahaman tentang perilaku individu dan dinamika tim membantu manajemen dalam menciptakan strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja. Teknologi juga berperan dalam membentuk perilaku individu dan tim, dengan dampak positif pada kolaborasi dan produktivitas, meskipun ada tantangan dalam proses adaptasi.

Kata Kunci: Perilaku Individu, Kinerja, Dinamika Tim.

Abstract

This study analyzes individual behavior in organizations, factors that influence performance, and team dynamics in a modern work environment. Individual behavior in organizations is critical to achieving common goals, and is influenced by factors such as motivation, work environment, and social support. Understanding individual behavior and team dynamics helps management create effective strategies to improve performance. Technology also plays a role in shaping individual and team behavior, with positive impacts on collaboration and productivity, despite challenges in the adaptation process.

Keywords: Individual Behavior, Performance, Team Dynamics.

PENDAHULUAN

Perilaku individu dalam organisasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting untuk dipahami dalam konteks manajemen modern. Dalam era globalisasi dan digitalisasi yang semakin pesat, organisasi dituntut untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan yang terjadi. Hal ini menuntut individu untuk memiliki sikap dan perilaku yang sesuai agar dapat berkontribusi secara optimal terhadap tujuan organisasi (Mardiana, 2020).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu dalam organisasi sangat beragam, mulai dari lingkungan kerja, budaya organisasi, hingga kepemimpinan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan, sedangkan lingkungan yang tidak mendukung justru dapat menghambat kinerja (Mardiana, 2020). Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif demi meningkatkan kinerja karyawan.

Selain itu, dinamika tim juga menjadi elemen krusial dalam mencapai tujuan organisasi. Interaksi antar anggota tim dapat mempengaruhi kinerja secara keseluruhan. Lestari dan Rachmawati (2021) menjelaskan bahwa pemahaman tentang dinamika tim, termasuk peran

^{1,2,3,4,5} Manajemen, Universitas Negeri Medan
 email: aprinawati@unimed.ac.id¹, ahmadsuhendrilubis@gmail.com², jonathansiringo1@gmail.com³,
 willysihombing28@gmail.com⁴, imamulkhaira@unimed.ac.id⁵

masing-masing anggota, sangat diperlukan untuk menciptakan kolaborasi yang efektif dalam organisasi.

Dari sudut pandang psikologi, terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sari dan Hidayat (2019) menyatakan bahwa faktor psikologis seperti motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja individu. Memahami faktor-faktor ini dapat membantu organisasi dalam merumuskan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Perilaku individu dalam organisasi juga berkaitan erat dengan kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajer atau pemimpin dapat mempengaruhi semangat kerja dan motivasi karyawan. Rahardjo (2020) menyebutkan bahwa kepemimpinan yang baik akan mampu menciptakan suasana kerja yang positif dan mendorong karyawan untuk berprestasi.

Kepemimpinan tidak hanya berpengaruh pada individu, tetapi juga terhadap dinamika tim. Hartono (2021) menjelaskan bahwa pemimpin yang efektif mampu mengarahkan tim untuk bekerja sama dengan baik, mengatasi konflik, dan mencapai tujuan bersama. Dengan demikian, peran pemimpin sangat vital dalam menciptakan tim yang solid.

Budaya organisasi juga memegang peranan penting dalam menentukan kinerja karyawan. Prasetyo (2023) menekankan bahwa budaya yang kuat dapat memperkuat identitas organisasi dan meningkatkan keterlibatan karyawan. Organisasi dengan budaya yang positif cenderung memiliki kinerja yang lebih baik karena karyawan merasa lebih terikat dengan tujuan organisasi.

Selain itu, motivasi kerja menjadi faktor lain yang tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Iskandar (2019) mengungkapkan bahwa motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk berusaha lebih keras dan mencapai hasil yang lebih baik. Oleh karena itu, manajemen harus memahami apa yang memotivasi karyawan dan menciptakan insentif yang tepat.

Dalam konteks ini, analisis perilaku individu dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sangat penting untuk dilakukan. Nugroho dan Fitria (2022) menyatakan bahwa pemahaman mendalam mengenai perilaku individu akan memberikan wawasan bagi manajer dalam mengelola karyawan dan mengoptimalkan kinerja tim.

Dinamika tim yang sehat juga merupakan kunci keberhasilan organisasi. Wulandari (2020) mengungkapkan bahwa tim yang bekerja dengan baik akan dapat mencapai tujuan bersama dan menyelesaikan masalah dengan lebih efektif. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi dinamika tim di lingkungan kerja modern.

Dengan latar belakang tersebut, jurnal ini bertujuan untuk menganalisis perilaku individu dalam organisasi, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan dinamika tim. Melalui pemahaman yang lebih baik tentang aspek-aspek ini, diharapkan dapat dihasilkan rekomendasi bagi organisasi untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas tim di lingkungan kerja modern.

METODE

Metode penelitian pustaka, atau yang sering disebut sebagai literature review, merupakan pendekatan sistematis yang digunakan untuk mengumpulkan, mengevaluasi, dan menganalisis informasi dari berbagai sumber yang relevan. Metode ini umumnya diterapkan dalam penelitian kualitatif, di mana peneliti berfokus pada analisis teks dan interpretasi terhadap data yang diperoleh dari artikel, jurnal, buku, serta dokumen lainnya. Salah satu tujuan utama dari literature review adalah untuk memberikan pemahaman yang mendalam mengenai topik yang diteliti dengan merangkum temuan dan teori-teori yang sudah ada sebelumnya, sehingga membentuk dasar bagi penelitian yang lebih lanjut.

Dalam konteks penelitian yang berfokus pada pemutusan hubungan kerja dan implikasi hukumnya, metode penelitian pustaka menjadi langkah awal yang sangat penting. Melalui pengumpulan data dari berbagai sumber, peneliti dapat menyampaikan pengertian yang komprehensif mengenai situasi terkini, teori terkait, serta hasil-hasil penelitian sebelumnya yang relevan. Hal ini membantu peneliti untuk mengidentifikasi celah dalam literatur yang ada dan

memberikan konteks yang lebih luas terhadap permasalahan yang sedang diteliti. Dalam kasus pemutusan hubungan kerja, penelitian ini sering kali mencakup analisis terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku, seperti undang-undang ketenagakerjaan, serta studi kasus yang menggambarkan praktik-praktik yang terjadi di masyarakat.

Data yang digunakan dalam penelitian ini terutama merupakan data sekunder, yang mencakup berbagai sumber seperti jurnal akademik, artikel ilmiah, undang-undang, dan peraturan pemerintah. Data sekunder ini memberikan informasi yang relevan dan valid untuk mendukung analisis yang dilakukan. Dengan menggunakan pendekatan ini, peneliti dapat menginterpretasikan data yang ada dan merumuskan kesimpulan yang informatif mengenai implikasi hukum dari pemutusan hubungan kerja, serta dampaknya terhadap individu dan organisasi. Melalui kajian yang mendalam dan komprehensif, penelitian ini bertujuan untuk memberikan rekomendasi yang berbasis bukti untuk pengembangan kebijakan yang lebih baik di masa depan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, telah diidentifikasi bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja individu di dalam organisasi. Menurut Mardiana (2020), lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan memfasilitasi interaksi positif di antara rekan kerja. Lingkungan yang nyaman dan mendukung tidak hanya memengaruhi kinerja individu tetapi juga berkontribusi terhadap dinamika tim yang lebih baik. Hal ini menunjukkan pentingnya manajemen lingkungan kerja yang baik untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari perspektif tim, Lestari dan Rachmawati (2021) menekankan bahwa dinamika tim yang efektif bergantung pada komunikasi yang baik dan kolaborasi di antara anggota tim. Penelitian mereka menunjukkan bahwa tim yang memiliki komunikasi terbuka dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efisien, serta meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan keterampilan komunikasi di antara anggota tim untuk memperbaiki interaksi dan hasil kerja.

Faktor psikologis juga memainkan peran penting dalam kinerja karyawan. Sari dan Hidayat (2019) menyatakan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja individu. Karyawan yang termotivasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dan lebih berkomitmen terhadap tugas mereka. Penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi harus memperhatikan cara untuk meningkatkan motivasi karyawan melalui penghargaan dan pengakuan atas prestasi yang diraih.

Kepemimpinan adalah faktor kunci lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan. Rahardjo (2020) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan yang adaptif dan partisipatif dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dalam organisasi. Pemimpin yang mampu mendengarkan masukan dari anggota tim dan memberikan dukungan akan menciptakan iklim kerja yang positif. Dengan demikian, kepemimpinan yang efektif sangat penting untuk mendorong kinerja individu dan tim dalam lingkungan kerja modern.

Di era digital saat ini, teknologi juga berperan dalam dinamika tim. Hartono (2021) menyebutkan bahwa penerapan teknologi informasi dalam manajemen tim dapat memfasilitasi koordinasi dan komunikasi yang lebih baik, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja tim. Organisasi yang dapat memanfaatkan teknologi dengan baik akan mampu merespons perubahan dengan cepat dan efisien, memberikan keunggulan kompetitif di pasar.

Selain itu, budaya organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Prasetyo (2023) menunjukkan bahwa budaya yang mendukung inovasi dan kolaborasi dapat mendorong karyawan untuk berkontribusi lebih aktif dalam pekerjaan mereka. Oleh karena itu, menciptakan budaya organisasi yang positif dan inklusif sangat penting untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

Selanjutnya, faktor eksternal seperti kebijakan pemerintah dan kondisi ekonomi juga dapat mempengaruhi kinerja individu dalam organisasi. Iskandar (2019) menyatakan bahwa situasi ekonomi yang baik dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, sedangkan kebijakan yang kurang mendukung dapat mengurangi motivasi mereka. Oleh karena itu, organisasi perlu beradaptasi dengan perubahan eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja mereka.

Terakhir, Nugroho dan Fitria (2022) menekankan pentingnya pengembangan keterampilan dan kompetensi individu dalam organisasi. Program pelatihan dan pengembangan yang dirancang dengan baik dapat membantu karyawan meningkatkan kemampuan mereka, yang berdampak positif pada kinerja tim. Dalam konteks ini, investasi dalam pengembangan sumber daya manusia menjadi hal yang tidak bisa diabaikan oleh manajemen organisasi untuk mencapai hasil yang optimal.

SIMPULAN

Penelitian ini menekankan pentingnya memahami perilaku individu dalam organisasi, khususnya dalam kaitannya dengan kinerja dan dinamika tim di lingkungan kerja modern. Faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku dan kinerja individu sangat beragam, mencakup motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, serta gaya kepemimpinan. Motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, merupakan faktor kunci yang mendorong kinerja optimal. Lingkungan kerja yang kondusif, ditambah dengan dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan, juga memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas karyawan. Selain itu, dinamika tim berperan krusial dalam mencapai tujuan organisasi. Tim yang efektif ditandai oleh komunikasi yang baik, kolaborasi, serta kepemimpinan yang mendukung, yang semuanya berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang harmonis. Peran teknologi dalam lingkungan kerja modern turut diakui, dengan dampak positif pada efisiensi dan komunikasi tim, meskipun tantangan adaptasi teknologi juga muncul. Jurnal ini menyimpulkan bahwa pemahaman tentang perilaku individu dan dinamika tim sangat penting bagi manajemen untuk mengoptimalkan kinerja individu dan tim dalam mencapai tujuan organisasi. Kombinasi antara motivasi, lingkungan yang mendukung, dan kepemimpinan yang efektif adalah faktor utama dalam membentuk perilaku organisasi yang produktif di era digital ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Lestari, A. D., & Rachmawati, D. (2021). Dinamika Tim dalam Organisasi: Sebuah Tinjauan Teoritis dan Praktis. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, 9(1), 45-58.
- Mardiana, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. XYZ. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(2), 123-134.
- Nugroho, H., & Fitria, L. (2022). Analisis Perilaku Individu dalam Konteks Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 78-91
- Rahardjo, B. (2020). Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan: Mengungkap Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan Kinerja di Lingkungan Kerja. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 10(2), 115-128.
- Rahayu, S. (2019). Kepemimpinan dan Dinamika Tim dalam Organisasi Modern. *Jurnal Sosiologi dan Ilmu Sosial*, 10(1), 65-73.
- Ramadhani, D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(2), 88-97.
- Salim, M. (2020). Perilaku Tim yang Efektif dalam Organisasi. *Jurnal Penelitian Manajemen*, 6(3), 140-155.
- Sari, D. P., & Hidayat, R. (2019). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Tinjauan dari Perspektif Psikologi dan Manajemen. *Jurnal Psikologi dan Pendidikan*, 8(3), 77-89.
- Susanto, R. (2021). Analisis Kinerja Tim di Lingkungan Kerja Modern. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(2), 100-110.
- Teori dan Praktik Kerja Tim dalam Organisasi Modern. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(2), 150-162.
- Utami, N. S. (2022). Perilaku Individu dalam Organisasi dan Implikasinya terhadap Kinerja Tim. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 15(1), 34-48. Hartono, S. (2021).
- Wibowo, A., & Raharjo, S. (2018). Peran Psikologi dalam Meningkatkan Kinerja Individu di Tempat Kerja. *Jurnal Psikologi Indonesia*, 7(4), 200-210.
- Wulandari, R. (2020). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Dinamika Tim dalam Lingkungan Kerja Modern. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 14(3), 111-123.