

**PERANAN PERILAKU ORGANISASI TERHADAP MANAJEMEN
SUMBER DAYA MANUSIA**

JURNAL

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas Ujian Akhir Semester

“Pengantar Manajemen dan Bisnis”

Dosen Pengampu :

Siti Aminah Chaniago, M.Si.



IAIN PEKALONGAN

Disusun oleh :

Ana Zilah

4120074

Semester 1

**PROGAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
IAIN PEKALONGAN**

PERANAN PERILAKU ORGANISASI TERHADAP MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Ana Zilah

Jurusan Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Pekalongan

Email : anazilah1722@gmail.com

ABSTRAK

Perilaku organisasi adalah fungsi interaksi antara individu dengan lingkungannya. Tujuan dari pembuatan jurnal ini adalah untuk mengetahui bagaimana peranan perilaku organisasi terhadap manajemen sumber daya manusia. Serta sejauh mana perilaku organisasi dapat membantu terlaksananya suatu fungsi manajemen.

Perilaku organisasi merupakan pemahaman, prediksi, dan manajemen perilaku manusia dalam organisasi. Tujuan praktis dari penelaahan terkait perilaku organisasi adalah untuk mendeterminasi bagaimana perilaku manusia mempengaruhi usaha pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia dalam suatu organisasi dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Manajemen sumber daya manusia dapat dipahami sebagai suatu proses dalam organisasi serta dapat pula diartikan sebagai suatu kebijakan (*policy*). Manajemen sumber daya manusia menangani berbagai masalah pada ruang lingkup anggota, karyawan, manajer, dan semua tenaga kerja yang menompang seluruh aktivitas dari organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia merupakan suatu modal dasar yang paling utama disetiap organisasi. Dan manajemen suatu organisasi dapat dikatakan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen dapat dilaksanakan dengan baik dan tepat.

KATA KUNCI : Fungsi manajemen, Manajemen sumber daya manusia

Perilaku organisasi.

PENDAHULUAN

Latar belakang

Perilaku organisasi adalah suatu studi yang menyangkut aspek aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi atau kelompok tertentu. Studi tersebut mencakup pembahasan tentang aspek yang timbul oleh pengaruh organisasi terhadap manusia yang bekerja didalamnya juga aspek yang timbul oleh pengaruh manusia terhadap organisasi dimana mereka berada.

Pengertian tentang perilaku organisasi telah di kemukakan oleh beberapa ahli. Pengertian yang diajukan meliputi faktor-faktor yang mempengaruhi bagaimana orang sebagai individu maupun sebagai anggota kelompok berperilaku dalam organisasi serta pengaruhnya terhadap struktur dan sistem organisasi. Sikap dan perilaku orang yang beraneka ragam dalam organisasi ini dipelajari untuk mencari solusi tentang bagaimana manajemen dapat mengelola organisasi secara efektif. Secara konseptual, Robbins and Judge (2013) memberikan pengertian terhadap perilaku organisasi sebagai suatu bidang studi yang menginvestigasi dampak individu, kelompok, maupun struktur pada perilaku dalam organisasi dengan maksud mengaplikasikan pengetahuan tersebut guna memperbaiki efektivitas organisasi. Sebagai suatu bidang studi, Perilaku Organisasi mempelajari tiga determinan dalam organisasi yaitu individu/ perorangan, kelompok, dan struktur. Perilaku organisasi menerapkan pengetahuan tentang perilaku yang dikaitkan dengan aktivitas kerja dan hasil kerja anggota organisasi.

Perilaku organisasi hakikatnya mendasarkan pada ilmu perilaku itu sendiri yang dikembangkan dengan pusat perhatiannya pada tingkah laku manusia dalam suatu organisasi. Kerangka dasar bidang pengetahuan ini didukung paling sedikit dua komponen, yakni individu-individu yang berperilaku dan organisasi formal sebagai wadah dari perilaku tersebut. Ciri peradaban manusia bermasyarakat senantiasa ditandai dengan keterlibatannya dalam suatu organisasi tertentu. Hal ini berarti bahwa manusia tidak dapat melepaskan dirinya untuk tidak terlibat dalam kegiatan-kegiatan berorganisasi. Menurut Presthus dalam Etzioni, masyarakat kita adalah masyarakat organisasi. Dalam gambaran Etzioni diungkapkan bahwa, manusia hidup dilahirkan dalam organisasi, dididik oleh organisasi, dan hampir dari semua manusia mempergunakan waktu hidupnya bekerja untuk organisasi. Waktu senggangnya dipergunakan untuk bermain-main, dan berdoa di dalam organisasi. Demikian pula manusia

akan mati dalam suatu organisasi, dan ketika sampai saat pemakaman, organisasi masih tetap memegang peranan.

Perilaku organisasi lebih ditekankan pada bagaimana membuat orang-orang terbiasa bekerja dalam tim kerja yang efektif. Kinerja tim lebih unggul dari pada kinerja individu-individu bila tugas yang harus dilakukan menuntut keterampilan ganda. Perilaku organisasi menunjukkan pada suatu sikap dan perilaku dari individu dan kelompok dalam organisasi serta interaksinya dengan konteks organisasi itu sendiri. Organisasi dari segala tipe dan jenis dapat dikatakan secara pasti berinteraksi dengan lingkungan internal dan eksternalnya.

Dalam setiap organisasi, ada tiga sumber daya utama yang harus dikelola jika organisasi ingin mencapai tujuan dan sasaran. Sumber daya manusia, material, dan sumber daya keuangan. dan keluar dari ketiga, manajemen sumber daya manusia adalah yang paling penting dan sulit untuk mengelola. Alasannya adalah bahwa setiap manusia dilahirkan unik dan karena itu pasti akan memiliki karakteristik yang berbeda yaitu cara mereka berpikir merasa alasan dan bertindak. Manusia mengendalikan dan mengkoordinasikan sumber daya lainnya. Mereka merupakan tenaga kerja dari suatu organisasi dan disebut sebagai personil. Karena sifat manusia memainkan bagian yang sangat besar dalam kesuksesan suatu organisasi. Karena itu penting untuk memiliki hubungan kerja yang efektif antara karyawan dan manajer karena hal ini sangat penting untuk keberhasilan organisasi.

Sumber daya manusia sebagai salah satu faktor produksi dalam organisasi tidak lain merupakan unsur utama dalam menciptakan dan merealisasikan peluang, sehingga lembaga dapat mencapai taraf bemutu. Perencanaan dalam manajemen sumber daya manusia sangat penting karena tanpa perencanaan yang matang maka tujuan dan harapan organisasi tidak dapat terlaksana. Manajemen sumber daya manusia akan berjalan dengan baik apabila dilakukan secara terencana, sadar, dan sistematis guna menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas yaitu kemampuan dan keahlian yang bersifat konseptual [conceptual skill], keahlian yang bersifat human [human skill], dan keahlian yang bersifat teknis [technical skill]. Organisasi merupakan suatu sistem yang berproses maka organisasi memiliki peluang untuk melakukan perubahan atas masukan ataupun pengaruh dari lingkungan sekitarnya. Untuk itu organisasi seharusnya terbuka terhadap masukan-masukan yang ada. Dikatakan terbuka karena sebagai suatu sistem, organisasi mendapat masukan atau dipengaruhi sumber energi dari lingkungan sekitarnya, misalnya modal, material, informasi, sumber daya manusia. Masukan tadi diolah menjadi suatu hasil produksi melalui proses transformasi dan untuk

selanjutnya diteruskan sebagai suatu keluaran berupa barang atau jasa untuk digunakan oleh pengguna. Para pengguna itu nantinya akan memberikan umpan balik yang dapat berperan sebagai masukan dalam proses selanjutnya. Umpan balik tadi sesungguhnya berperan sebagai suatu mekanisme yang turut mengatur kehidupan suatu organisasi.

Perumusan masalah

Adapun permasalahan yang dibahas adalah untuk mengetahui sejauh mana perilaku organisasi berpengaruh terhadap keberlangsungan suatu manajemen sumber daya manusia. Dan seefektif apa suatu manajemen sumber daya manusia ketika perilaku organisasi berperan dalam pelaksanaan fungsi manajemen. Serta mengetahui keterkaitan antara perilaku organisasi dengan manajemen sumber daya manusia.

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian organisasi

Istilah perilaku organisasi merupakan terjemahan dari *organizational behavior*. Menurut Thoha, perilaku organisasi merupakan suatu studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi atau suatu kelompok tertentu. Perilaku organisasi meliputi aspek yang ditimbulkan dari pengaruh organisasi terhadap manusia, serta aspek yang ditimbulkan dari pengaruh manusia terhadap aspek organisasi. Menurut Fred Luthans, perilaku organisasi merupakan pemahaman, prediksi, dan manajemen perilaku manusia dalam organisasi. Tujuan praktis dari penelaahan dari studi ini adalah untuk mendeterminasi bagaimana perilaku manusia mempengaruhi usaha pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Perbedaan individual setiap manusia berbeda karena kemampuannya. Setiap manusia memiliki perbedaan dalam berperilaku. Manusia berbeda perilakunya karena adanya perbedaan kebutuhan. Hal ini merupakan bagian dari teori motivasi yang ditemukan oleh para ilmuwan, psikologi. Dalam ilmu manajemen, seorang manajer harus mengetahui perilaku individu, dimana setiap individu ini tentu saja memiliki karakteristik individu yang menentukan terhadap perilaku individu. Yang pada akhirnya menghasilkan sebuah motivasi individu.

Perilaku organisasi merupakan ilmu yang interdisipliner, yang dapat menarik sumber-sumber dari ilmu-ilmu yang lain. Perilaku organisasi juga memberikan petunjuk-petunjuk dan pengarahan yang preskriptif untuk usaha mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Jika

psikologi dan sosiologi berusaha menjelaskan pengertian tindakan-tindakan individu dan kelompok, perilaku organisasi adalah suatu bidang terapan dari suatu ilmu. Ilmu ini berusaha mencari penggunaan ilmu tingkah laku dalam rangka mencapai hasil-hasil yang diinginkan.

Ada dua hal fokus perilaku organisasi yaitu tindakan (*actions*) dan sikap (*attitudes*) dari orang-orang dalam organisasi (Ratmawati dan Herachwati, 2007). Bidang studi perilaku organisasi ini merupakan ilmu pengetahuan yang diturunkan dari studi tentang tindakan dan sikap manusia. Sebagai suatu bidang studi, perilaku organisasi terdiri atas suatu kumpulan teori maupun model sebagai *Ways of Thinking* tentang fenomena tertentu. Perilaku organisasi sebagai ilmu pengetahuan yang dipelajari guna menyelesaikan berbagai masalah perilaku manusia dalam organisasi, menawarkan tantangan untuk memahami berbagai kompleksitas organisasi. Hal ini sangat mendukung pemahaman bahwa banyak persoalan organisasi mempunyai berbagai sebab, sehingga pendekatan penyelesaian persoalan organisasi mengacu pada kondisi dan situasi manusia dalam organisasi yang bersangkutan.

George & Jones (2002) menyatakan perilaku organisasi adalah sebagai suatu studi tentang berbagai faktor yang mempengaruhi tindakan (*act*) individu dan kelompok dalam organisasi serta bagaimana organisasi mengelola lingkungannya. Dalam hal ini George & Jones, sebagaimana juga Robbins and Judge (2013) maupun Gordon (2002), memberi gambaran bahwa studi tentang perilaku organisasi ini menyediakan serangkaian alat yaitu konsep-konsep dan teori-teori yang dapat membantu orang memahami, menganalisis, dan menjelaskan perilaku dalam organisasi. Bagi para manajer, mempelajari perilaku organisasi dapat membantu memperbaiki, mendorong, atau merubah perilaku kerja, baik individu, kelompok maupun organisasi secara keseluruhan sehingga organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa perilaku organisasi sangat fokus pada "*Human Side of Management*" sehingga pendekatan bidang ini dalam manajemen adalah pendekatan keperilakuan (*Behavioral approach to management*). Pengetahuan yang diperoleh dengan mempelajari perilaku organisasi ini dapat membantu manajer mengidentifikasi problem, menentukan bagaimana cara koreksinya, dan mengetahui bahwa perubahan-perubahan akan membuat suatu perbedaan, yakni dengan menggunakan pendekatan keperilakuan.

Dari penjelasan-penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa perilaku organisasi adalah suatu bidang studi terapan yang mempelajari perilaku manusia dalam organisasi, baik manusia dalam kapasitasnya sebagai individu maupun manusia sebagai kelompok. Serta hubungan

antara manusia dan variabel yang relevan dengan organisasi dalam rangka meningkatkan efektivitas organisasi dan kepuasan kerja karyawan.

Elemen-elemen perilaku organisasi

Pada dasarnya terdapat 4 elemen penting yang memengaruhi perilaku organisasi, 3 elemen berasal dari internal organisasi yaitu individu atau manusia, struktur, dan teknologi sedangkan 1 lagi adalah sistem sosial yang berasal dari luar organisasi.

1. Manusia

Manusia merupakan sistem sosial internal organisasi. Mereka terdiri dari individu maupun kelompok. Kelompok disini yang dimaksud disini dapat berupa kelompok besar atau kecil, formal atau informal, resmi atau tidak resmi. Manusia yang menciptakan organisasi ini kemudian mencoba untuk mencapai tujuan dan sasaran yang mereka kehendaki. Dengan demikian, organisasi ada untuk melayani orang bukan orang ada untuk melayani organisasi.

2. Struktur

Struktur pada dasarnya mendefinisikan hubungan antar orang dalam suatu organisasi. Orang yang berbeda dalam suatu organisasi diberi peran yang berbeda dan mereka memiliki hubungan tertentu dengan orang lain. Struktur ini akan mengarah pada pembagian kerja sehingga orang dapat melakukan tugas atau pekerjaan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Semuanya saling terkait untuk mencapai tujuan secara terkoordinasi. Dengan demikian, struktur berkaitan dengan kekuasaan dan tugas. Seseorang memiliki wewenang dan yang lain memiliki kewajiban untuk mematuhi.

3. Teknologi

Teknologi menanamkan kondisi fisik dan ekonomi di mana orang bekerja. Sifat teknologi sangat tergantung pada sifat organisasi dan mempengaruhi pekerjaan atau kondisi kerja. Dengan demikian, teknologi membawa efektivitas dan sekaligus membatasi orang dengan berbagai cara.

4. Sistem sosial

Sistem sosial menyediakan lingkungan eksternal tempat organisasi beroperasi. Sistem sosial ini memengaruhi sikap orang-orang (manusia), kondisi kerja mereka dan yang terpenting adalah memberikan persaingan untuk sumber daya dan kekuasaan.

Ruang lingkup perilaku organisasi

Perilaku Organisasi adalah studi tentang perilaku manusia yang bekerja di organisasi. Dengan demikian, Ruang lingkup Perilaku Organisasi pada dasarnya adalah integrasi dari 3 konsep atau studi perilaku yang masing-masingnya adalah Perilaku Individu, Perilaku Antar-Individu dan Perilaku Kelompok.

- Perilaku Individu – Studi Perilaku Individu adalah studi tentang kepribadian individu, pembelajaran, sikap, motivasi dan kepuasan kerja.
- Perilaku Antar Individu – Perilaku Antar Individu adalah studi yang dilakukan melalui komunikasi antara karyawan di antara mereka sendiri serta bawahan mereka, memahami kualitas kepemimpinan orang, dinamika kelompok, konflik kelompok, kekuasaan dan politik.
- Perilaku Kelompok – Perilaku kelompok mempelajari pembentukan organisasi, struktur organisasi dan efektivitas organisasi serta upaya-upaya kelompok yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasinya.

Manajemen sumber daya manusia

Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai input untuk diubah menjadi output berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digurunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Diantara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting dan suatu modal dasar organisasi. Tanpa sumber daya manusia, dapat dipastikan roda organisasi tidak dapat bergerak. Untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM).

MSDM dapat dipahami sebagai suatu proses dalam organisasi serta dapat pula diartikan sebagai suatu kebijakan (*policy*). Sebagai suatu proses, Cushway (1994:13) misalnya, mendefinisikan MSDM sebagai '*Part of the process that helps the organization achieve its objectives*'. Pernyataan ini dapat diterjemahkan sebagai 'bagian dari proses yang membantu organisasi mencapai tujuannya'.

Fokus MSDM terletak pada upaya mengelola SDM di dalam dinamika interaksi antara organisasi-pekerja yang acap memiliki kepentingan berbeda. Menurut Stoner (1995:4) MSDM meliputi penggunaan SDM secara produktif dalam mencapai tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual. Sedangkan dalam pengertiannya sebagai kebijakan, MSDM dimaksudkan sebagai suatu sarana untuk memaksimalkan efektifitas organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Stoner MSDM meliputi penggunaan SDM produktif dalam mencapai tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerjaan secara individual.

Ukuran efektifitas kebijakan MSDM yang dibuat dalam berbagai bentuknya dapat diukur pada seberapa jauh organisasi mencapai kesatuan gerak seluruh unit organisasi, seberapa besar komitmen pekerja terhadap pekerjaan dan organisasinya, sampai sejauh mana organisasi toleran dengan perubahan sehingga mampu membuat keputusan dengan cepat dan mengambil langkah dengan tepat, serta seberapa tinggi tingkat kualitas `output' yang dihasilkan organisasi.

Fungsi manajemen sumber daya manusia

Manajemen suatu organisasi dapat dikatakan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen dilaksanakan dengan baik dan tepat. Untuk memberikan gambaran keterkaitan manajemen dengan perilaku organisasi maka sebaiknya dilihat dari tujuan organisasi. Keberadaan organisasi adalah untuk mencapai tujuan. Tujuan organisasi ini harus didefinisikan dan ditentukan cara atau alat apa yang dipakai guna pencapaian tujuan tersebut.

Terdapat lima macam fungsi utama MSDM antara lain ;

A. Perencanaan untuk kebutuhan SDM

Fungsi perencanaan kebutuhan SDM setidaknya meliputi 2 kegiatan utama yaitu ;

- Perencanaan dan peramalan permintaan tenaga kerja organisasi baik dalam jangka pendek atau jangka panjang
- Analisis jabatan dalam organisasi untuk menentukan tugas, tujuan, keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang dibutuhkan.

B. Staffing sesuai dengan kebutuhan organisasi

Setelah kebutuhan SDM ditentukan langkah selanjutnya adalah mengisi formasi yang tersedia. Dalam tahap ini terdapat 2 kegiatan yang diperlukan yaitu:

- Penarikan atau rekrutmen calon atau pelamar kerja
- Pemilihan (seleksi) para calon atau pelamar yang dinilai paling memenuhi syarat.

C. Penilaian kinerja

Kegiatan ini dilakukan setelah calon atau pelamar dipekerjakan dalam kegiatan organisasi. Dalam kegiatan penilaian kinerja inidilakukan 2 kegiatan utama yaitu:

- Penilaian dan pengevaluasian perilaku pekerja
- Analisis dan pemberian motivasi perilaku pekerja.

D.Perbaikan kualitas pekerja dan lingkungan kerja

Saat ini pusat perhstisn MSDM mengarah kepada 3 kegiatan strategis,yaitu:

- Menentukan,merancang,dan mengimplementasikan program pelatihan dangan pengembangan SDM guna meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan
- Memperbaiki kualitas lingkungan kerja,khususnya melalui kualitas kehidupan kerja dan program-program perbaikan produktifitas
- Memperbaiki kondisi fisik kerja guna memaksimalkan kesehatan dan keselamatan pekerja.

E. Pencapaian efektifitas hubungan kerja

Setelah tenaga kerja yang dibutuhkan dapat terisi,oranganisasi kemudian mempekerjkannya, memberi gaji,dan memberi kondisi yang akan membuatnya merasa tertarik dan nyaman bekerja. Dalam hal ini terdapat 3 kegiatan utama yaitu:

- Mengakui dan menaruh rasa hormat (respek) terhadap hak-hak pekerja
- Melakukan tawar menawar (bargaining) dan menetapkan produser bagaimana keluhan pekerja disampaikan
- Melakukan penelitian tentang kegiatan-kegiatan SDM.

KESIMPULAN

Perilaku organisasi adalah persepsi individu terhadap praktek dan prosedur yang berasal dari pengalamannya berinteraksi dilingkungan organisasinya, dalam hubungannya dengan kesejahteraan mereka dan dapat mempengaruhi perilakunya diorganisasi. Kualitas pelayanan merupakan bentuk performansi yang identic dengan perilaku seseorang diperusahaan. Perilaku orang tersebut diperusahaan dapat diperngaruhi oleh perilaku organisasi. Perilaku organisasi yang positif terwujud ketika seseorang tersebut mempersepsi positif suasana, dimensi dimensi, praktik, dan prosedur ditempat kerjanya. Hasilnya yaitu sikap dan perilaku seseorang yang timbul pun positif dan mendukung kerarah pemberian pelayanan yang berkualitas.

adapun kesimpulan dari jurnal ini adalah mengetahui sejauh mana perilaku organisasi berperan membantu terlaksananya suatu manajemen sumber daya manusia. Serta mengetahui apakah fungsi manajemen dapat berjalan secara baik dan efektif apabila ddibantu dengan penerapan perilaku organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Davis, Keith, dan Jhon W. Newstroom. (1985). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: ERLANGGA.

Sukirno, sadono. (2004). *Pengantar Bisnis*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.

Mulyadi, D. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Cetakan Pertama. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Gede, Wayan, dan Desak Ketut. (2017). *Pengantar Perilaku Organisasi*. Denpasar Timur: CV. Setia Bakti.

Yusuf, Burhanudin. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Samsudin, Sadili. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.

Hasibuan, Malayu. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.

