

Peran Perilaku Organisasi dalam Pengembangan SDM yang Berkualitas

Tio Ari Laksono¹

STAI Darul Hikmah Tulungagung¹

tioari@staidhtulungagung.ac.id

ABSTRACT

Organizational behavior is a crucial aspect in shaping the quality of human resources (HR) within an institution, including in the field of education. This article aims to examine the role and benefits of organizational behavior in supporting the development of competent human resources. Using a library research method, this study explores how individual and group behavior within an organization influences work dynamics, performance effectiveness, and organizational productivity. The discussion covers fundamental concepts of organizational behavior, internal and external influencing factors, and its relation to the formation of competencies, which include knowledge, skills, and attitudes. The article also highlights strategies and challenges in implementing organizational behavior, such as HR training, effective leadership, and the creation of an inclusive work environment. In conclusion, well-managed organizational behavior can serve as a strategic tool in developing superior human resources who are adaptive, innovative, and responsive to change. Therefore, an organization's investment in fostering positive and sustainable organizational behavior is a vital step toward achieving long-term competitive advantage.

Keywords: *Organizational Behavior, Human Resources, Competence, Work Effectiveness, HR Development*

ABSTRAK

Perilaku organisasi merupakan aspek penting dalam membentuk kualitas sumber daya manusia (SDM) di suatu institusi, termasuk dalam konteks pendidikan. Artikel ini bertujuan untuk mengkaji peran dan manfaat perilaku organisasi dalam mendukung pengembangan SDM yang kompeten. Melalui metode studi pustaka, artikel ini menguraikan bagaimana perilaku individu dan kelompok dalam organisasi memengaruhi dinamika kerja, efektivitas kinerja, serta produktivitas organisasi. Pembahasan mencakup konsep dasar perilaku organisasi, faktor-faktor internal dan eksternal yang memengaruhinya, serta kaitannya dengan pembentukan kompetensi yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Selain itu, dibahas pula strategi dan tantangan dalam penerapan perilaku organisasi, seperti pelatihan SDM, kepemimpinan yang efektif, dan penciptaan lingkungan kerja yang inklusif. Kesimpulannya, perilaku organisasi yang dikelola secara sistematis dapat menjadi instrumen strategis dalam menciptakan SDM unggul yang adaptif, inovatif, dan siap menghadapi perubahan. Oleh karena itu, investasi organisasi dalam membangun

perilaku organisasi yang positif merupakan langkah penting menuju keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

Kata kunci: Perilaku Organisasi, Sumber Daya Manusia, Kompetensi, Efektivitas Kerja, Pengembangan SDM

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen krusial dalam suatu organisasi atau perusahaan. Tanpa kehadiran SDM, berbagai fasilitas, aset, dan prasarana yang dimiliki tidak akan berfungsi sebagaimana mestinya. Meskipun istilah SDM lebih sering digunakan dalam konteks bisnis, pada kenyataannya konsep ini juga sangat relevan dalam berbagai bidang lainnya, termasuk dunia pendidikan.

Kualitas SDM dapat diukur melalui aspek *soft property*, yaitu kemampuan dan karakter individu yang berperan dalam menggerakkan sistem pendidikan, termasuk dalam mengelola kurikulum serta memanfaatkan sarana dan prasarana (*hard property*). Keberhasilan layanan pendidikan sangat dipengaruhi oleh mutu SDM yang terlibat di dalamnya.

Dalam konteks pendidikan, guru memiliki posisi sentral sebagai pelaksana utama proses pembelajaran. Guru tidak hanya bertugas mengajar, tetapi juga bertindak sebagai motivator dan fasilitator yang membantu siswa mengembangkan potensi mereka secara optimal dengan memanfaatkan fasilitas pembelajaran yang tersedia. Oleh karena itu, guru diharapkan terus meningkatkan profesionalismenya serta mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman.

Secara teoritis, produktivitas kerja dalam sebuah organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kualitas SDM, ketersediaan sarana dan prasarana, serta kondisi lingkungan organisasi, baik internal maupun eksternal. Untuk itu, organisasi perlu mengoptimalkan kinerja karyawannya agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah melalui program pelatihan dan pengembangan, yang berperan penting dalam meningkatkan produktivitas, efektivitas, dan efisiensi kerja secara keseluruhan.

Dalam konsep perilaku organisasi, dibutuhkan pemahaman yang mendalam terhadap setiap individu dan kelompok yang terlibat. Oleh karena itu, seorang pemimpin tidak seharusnya mengabaikan atau meremehkan persoalan sekecil apa pun yang muncul dalam organisasi. Hal ini penting agar seluruh program dapat berjalan dengan lancar, efektif, dan efisien. Dengan demikian, pembahasan mengenai perilaku organisasi menjadi sangat krusial dalam mendukung pemahaman dan pengelolaan organisasi secara menyeluruh.

Perilaku organisasi, yang sering disingkat sebagai OB (*Organizational Behavior*), merupakan kajian yang fokus pada tiga aspek utama yang memengaruhi perilaku dalam organisasi, yaitu individu, kelompok, dan struktur. Selain itu, perilaku organisasi juga mengaplikasikan berbagai pengetahuan yang diperoleh terkait individu, dinamika kelompok, serta dampak struktur terhadap perilaku, dengan tujuan untuk meningkatkan efektivitas kerja organisasi (Hasibuan 2021). Oleh karena itu, organisasi dapat dipahami sebagai suatu kumpulan individu yang saling berinteraksi dan bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan bersama.

Dalam menghadapi tantangan era globalisasi, organisasi dituntut untuk meningkatkan kinerjanya agar mampu bersaing dalam berbagai situasi. Hal ini menandakan bahwa kemampuan organisasi untuk melakukan perubahan menjadi sangat penting. Organisasi yang mampu bertahan dan berkembang adalah organisasi yang menjadikan proses pembelajaran sebagai bagian integral dari lingkungan kerjanya. Upaya ini tercermin dalam kemampuan adaptasi yang tinggi serta pemahaman mendalam terhadap perubahan paradigma.

Dalam konteks ini, setiap individu di dalam organisasi perlu menyesuaikan sikap dan perilakunya agar selaras dengan perkembangan zaman. Sebab, individu memegang peran krusial dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi. Tanpa kehadiran individu, organisasi pada dasarnya tidak dapat berjalan, bahkan dapat dikatakan tidak akan pernah ada. Oleh karena itu, penting untuk memahami karakteristik dan pola pikir individu yang diperlukan demi terbentuknya organisasi yang efektif dan berkualitas, meskipun peran faktor lain seperti teknologi tetap tidak bisa diabaikan (Darim 2020).

Kompetensi sumber daya manusia menjadi landasan penting bagi para guru dalam mendukung efektivitas kinerja individu. Kompetensi ini merujuk pada karakteristik dasar yang memiliki hubungan kausal dengan kriteria keberhasilan kerja, baik dalam konteks umum maupun dalam situasi tertentu. Seorang guru yang kompeten cenderung mampu mencapai kinerja optimal dalam menjalankan tugasnya. Sebaliknya, guru atau pegawai yang kurang memiliki kompetensi akan mengalami hambatan dalam bekerja, yang pada akhirnya dapat menyebabkan pemborosan sumber daya seperti waktu, tenaga, maupun bahan.

METODE

Penulisan artikel ini menggunakan jenis penelitian *Library Research* yang mana proses pengumpulan data dilakukan dan diperoleh melalui kajian Kepustakaan. Studi pustaka atau kepustakaan dapat diartikan sebagai serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat serta mengolah bahan penelitian. Dalam penelitian studi pustaka setidaknya ada empat ciri utama yang penulis perlu perhatikan diantaranya: Pertama, bahwa penulis atau peneliti berhadapan langsung dengan teks (nash) atau data angka, bukan dengan pengetahuan langsung dari lapangan. Kedua, data pustaka bersifat “siap pakai” artinya peneliti tidak terjun langsung kelapangan karena peneliti berhadapan langsung dengan sumber data yang ada di perpustakaan. Ketiga, bahwa data pustaka umumnya adalah sumber sekunder, dalam arti bahwa peneliti memperoleh bahan atau data dari tangan kedua dan bukan data orisinal dari data pertama di lapangan. Keempat, bahwa kondisi data pustaka tidak dibatasi oleh ruang dan waktu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perilaku merupakan segala bentuk tindakan atau aktivitas yang dilakukan oleh manusia, dengan cakupan yang sangat luas, seperti berjalan, berbicara, menangis, tertawa, bekerja, kuliah, menulis, membaca, dan lain sebagainya. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa perilaku manusia mencakup seluruh aktivitas yang dilakukan, baik yang dapat diamati secara langsung maupun yang tidak terlihat oleh

orang lain (Notoatmodjo 2007). Sementara itu, Skinner menyatakan bahwa perilaku adalah respons atau reaksi individu terhadap suatu stimulus atau rangsangan dari lingkungan luar. Artinya, perilaku muncul sebagai hasil dari proses interaksi antara stimulus yang diterima dan tanggapan yang diberikan oleh individu (Ermida and Hendriani 2023).

Ketika kita membahas mengenai perilaku manusia, hal tersebut berarti kita memandang organisasi sebagai suatu proses, yakni proses kerjasama antar sekelompok individu dalam rangka mencapai tujuan tertentu yang telah dirumuskan. Dalam konteks perilaku organisasi, bukan berarti organisasi itu sendiri yang secara nyata menunjukkan perilaku, melainkan individu-individu atau kelompok-kelompok yang menjadi bagian dari organisasi tersebutlah yang berperilaku. Dengan kata lain, perilaku yang ditampilkan oleh seluruh anggota organisasi, baik secara individu maupun kelompok, akan membentuk karakter, identitas, serta tipe dari suasana organisasi itu sendiri. Inilah yang kemudian menentukan bagaimana organisasi tersebut beroperasi dan bergerak menuju pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (Wursanto 2015).

Karena organisasi terdiri dari individu-individu yang bekerja sama, maka keberadaan perilaku manusia tidak dapat dipisahkan dari aktivitas organisasi. Artinya, setiap aktivitas yang dilakukan dalam rangka mencapai tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh perilaku para anggotanya (Torang 2020). Perilaku organisasi sendiri merupakan disiplin ilmu yang mengkaji pengaruh individu, kelompok, dan struktur organisasi terhadap perilaku kerja. Tujuan dari kajian ini adalah untuk menerapkan pengetahuan tersebut guna meningkatkan efektivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan (Umam 2020).

Manfaat dari mempelajari perilaku organisasi antara lain sebagai berikut: (Tjokro 2019)

1. Memberikan panduan bagi anggota organisasi dalam menjalani kehidupan organisasi, sehingga berperan sebagai petunjuk arah dalam berperilaku di lingkungan kerja.
2. Mendorong pendekatan ilmiah melalui penelitian sistematis yang bermanfaat untuk memahami dan memprediksi dinamika dalam organisasi.
3. Membantu individu memahami diri sendiri dan orang lain, sehingga mampu meningkatkan kualitas hubungan interpersonal di lingkungan organisasi.
4. Membantu para manajer dalam memahami serta mengelola lingkungan organisasi, termasuk berbagai situasi, tantangan, dan permasalahan yang muncul.
5. Mendukung upaya pencegahan masalah dalam organisasi melalui analisis terhadap pola perilaku yang ada.
6. Memberikan dasar motivasi bagi manajer, agar dapat membimbing dan mengawasi karyawannya secara lebih efektif.
7. Berperan dalam menjaga hubungan industrial yang harmonis, menciptakan suasana kerja yang kondusif antara manajemen dan karyawan.
8. Memfasilitasi penerapan prinsip manajemen secara tepat, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap motivasi dan retensi karyawan dalam organisasi.

Menurut (Wursanto 2015), perilaku organisasi maupun perilaku individu dipengaruhi oleh beragam faktor, seperti lingkungan, latar belakang, dan lain-lain. Secara umum, perilaku manusia dalam organisasi dipengaruhi oleh dua jenis faktor, yaitu faktor internal dan eksternal.

1. **Perilaku internal** merujuk pada perilaku yang dipengaruhi oleh faktor bawaan atau genetis, yakni segala sesuatu yang telah dimiliki seseorang sejak lahir sebagai warisan dari orang tuanya.
2. **Perilaku eksternal** adalah perilaku yang terbentuk karena pengaruh lingkungan luar. Lingkungan di sini mencakup seluruh situasi dan kondisi yang dihadapi seseorang dalam kehidupan sehari-hari.

Beberapa strategi yang dapat diterapkan untuk mengoptimalkan peran perilaku organisasi dalam pengembangan SDM adalah:

1. **Pelatihan dan Pengembangan Soft Skills**
Tidak hanya fokus pada keterampilan teknis, tetapi juga komunikasi, kepemimpinan, dan kerja sama.
2. **Sistem Penghargaan dan Evaluasi Kinerja**
Membangun sistem penghargaan yang transparan untuk mendorong perilaku positif.
3. **Peningkatan Kualitas Kepemimpinan**
Memberikan pelatihan kepemimpinan agar pemimpin mampu menjadi fasilitator pertumbuhan SDM.
4. **Membangun Lingkungan Kerja yang Sehat dan Inklusif**
Suasana kerja yang terbuka dan menghargai keberagaman mendorong partisipasi aktif dari seluruh elemen SDM.

Implementasi perilaku organisasi tidak selalu berjalan mulus. Beberapa tantangan seperti budaya organisasi yang konservatif, resistensi terhadap perubahan, serta kurangnya dukungan manajerial bisa menjadi hambatan. Oleh karena itu, dibutuhkan komitmen kolektif dari seluruh elemen organisasi untuk menjadikan perilaku organisasi sebagai instrumen strategis dalam pengembangan SDM.

Menurut (Hutapea and Thoha 2018), terdapat tiga elemen utama yang membentuk kompetensi, yaitu: **pengetahuan (knowledge)**, **keterampilan (skill)**, dan **sikap (attitude)**. Ketiga komponen ini memiliki peran penting dalam membangun kompetensi sumber daya manusia dan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. **Pengetahuan (knowledge)** merujuk pada informasi atau wawasan yang dimiliki oleh seorang pegawai guna menjalankan tugas serta tanggung jawab sesuai dengan bidang pekerjaannya. Pengetahuan ini dapat diterapkan dalam situasi kerja nyata dan sangat memengaruhi keberhasilan dalam menyelesaikan tugas. Pegawai dengan tingkat pengetahuan yang baik akan berkontribusi dalam meningkatkan efisiensi organisasi.
2. **Keterampilan (skill)** adalah kemampuan praktis untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan secara optimal. Contohnya termasuk kemampuan bekerja sama, memahami, dan memberikan motivasi kepada orang lain, baik secara individu maupun dalam kelompok. Keterampilan ini sangat

dibutuhkan terutama bagi pegawai yang menempati posisi strategis, karena berkaitan erat dengan kemampuan berkomunikasi, memimpin, dan mendelegasikan tugas.

3. **Sikap (attitude)** menggambarkan perilaku atau cara seseorang dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan aturan yang berlaku di organisasi. Bila pegawai memiliki sikap yang positif dan mendukung tercapainya tujuan organisasi, maka mereka cenderung akan menjalankan setiap tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab dan dedikasi.

Perilaku organisasi memainkan peran sentral dalam menentukan arah dan keberhasilan pengembangan sumber daya manusia (SDM) di suatu institusi. Melalui pendekatan yang mencakup budaya kerja, kepemimpinan, komunikasi, motivasi, dan pengelolaan konflik, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat, dinamis, dan mendukung pertumbuhan individu. Ketika aspek-aspek perilaku ini dikelola dengan baik, SDM tidak hanya berkembang secara profesional tetapi juga secara personal, membentuk karakter kerja yang adaptif dan inovatif.

Pengembangan SDM yang berkualitas tidak dapat dilepaskan dari perilaku organisasi yang efektif. Pemimpin yang transformasional, budaya kerja yang mendukung inovasi, serta sistem komunikasi yang terbuka akan mendorong partisipasi aktif seluruh anggota organisasi. SDM yang bekerja dalam lingkungan seperti ini cenderung memiliki motivasi tinggi, loyalitas yang kuat, serta kompetensi yang terus meningkat. Dengan kata lain, keberhasilan organisasi dalam mengembangkan SDM sangat bergantung pada sejauh mana organisasi tersebut mampu membentuk perilaku yang positif di dalamnya.

Oleh karena itu, penting bagi setiap organisasi untuk berinvestasi dalam membangun dan memperkuat perilaku organisasi yang konstruktif dan berkelanjutan. Perubahan tidak akan terjadi secara instan, namun melalui pendekatan sistematis dan komitmen yang konsisten, organisasi dapat menciptakan budaya kerja yang menjadi fondasi utama bagi pengembangan SDM yang berkualitas. Dengan begitu, organisasi akan memiliki keunggulan kompetitif yang tidak hanya bertumpu pada sumber daya, tetapi pada manusia sebagai penggerak utamanya.

SIMPULAN

Perilaku organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten dan profesional. Melalui pemahaman yang mendalam terhadap perilaku individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, institusi dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, adaptif, dan kolaboratif. Perilaku organisasi tidak hanya menjadi cerminan dari dinamika internal organisasi, tetapi juga berkontribusi terhadap pencapaian tujuan bersama melalui pembentukan karakter, budaya kerja, dan sistem komunikasi yang sehat.

Kompetensi SDM yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap dapat berkembang secara optimal apabila didukung oleh perilaku organisasi yang positif dan konstruktif. Oleh karena itu, penting bagi setiap organisasi, termasuk lembaga pendidikan, untuk terus mengembangkan strategi penguatan perilaku organisasi,

seperti pelatihan soft skills, peningkatan kualitas kepemimpinan, sistem penghargaan yang adil, dan penciptaan budaya kerja yang inklusif.

Dengan demikian, keberhasilan organisasi dalam membentuk SDM yang unggul dan berdaya saing tinggi sangat bergantung pada sejauh mana organisasi mampu membangun perilaku yang sehat, konsisten, dan berorientasi pada pertumbuhan berkelanjutan.

DAFTAR RUJUKAN

- Darim, Abu. 2020. "Manajemen Perilaku Organisasi Dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia Yang Kompeten." *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1 (1): 22-40. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v1i1.29>.
- Ermida, Ermida, and Suswati Hendriani. 2023. "Manajemen Perilaku Organisasi Dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia Yang Kompeten Di SD Negeri 14 Talago Gunung Kota Sawahlunto." *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan Indonesia* 2 (2): 129-36. <https://doi.org/10.31004/jpion.v2i2.119>.
- Hasibuan, Malayu. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hutapea, Parulian, and Nurianna Thoha. 2018. *Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus Dan Penerapan Untuk HR Dan Organisasi Yang Dinamis*. Gramedia.
- Notoatmodjo. 2007. *Promosi Kesehatan Dan Ilmu Perilaku*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Tjokro, Chynthia Imelda. 2019. "Perilaku Organisasi Dalam Pelayanan Publik (Studi Pada Aparatur Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Ambon)." *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora* 1 (01): 60-65.
- Torang, Syamsir. 2020. *Metode Riset Struktur & Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Umam, Khaerul. 2020. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Wursanto. 2015. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Jogjakarta: Andi.