

# Perilaku Organisasi

## Konsep Dasar

Bidang perilaku organisasi sedang mengalami perkembangan yang pesat. Perkembangan bidang pengetahuan ini mudah dipahami karena selain semakin kompleksnya masalah organisasi, masalah manusia itu sendiri tetap menjadi tantangan utama yang harus dihadapi setiap pemimpin organisasi.

Perilaku organisasi pada hakikatnya didasarkan pada ilmu perilaku itu sendiri, dan pengembangannya berfokus pada perilaku manusia dalam organisasi. Kerangka dasar bidang pengetahuan ini didukung oleh setidaknya dua komponen, yaitu individu yang berperilaku dan organisasi formal yang berfungsi sebagai wadah perilaku tersebut.

Menurut *Presthus* dalam *Etzioni*, masyarakat kita adalah masyarakat yang terorganisir. Dalam uraian *Etzioni*, terungkap bahwa yang hidup dilahirkan dalam organisasi, dididik oleh organisasi, dan hampir semua orang bekerja untuk organisasi sepanjang hidupnya. Di waktu luangnya ia bermain dan berdoa di organisasi.

## Pengertian

Perilaku Organisasi adalah studi tentang bagaimana seharusnya perilaku pada tingkat individu, tingkat kelompok dan dampaknya terhadap kinerja (kinerja individu, tim dan organisasi).

## Tinjauan Umum

Studi organisasi adalah studi tentang dinamika individu dan kelompok, lingkungan organisasi, dan sifat organisasi itu sendiri. Setiap kali orang berinteraksi dalam suatu organisasi, banyak faktor yang berperan. Studi organisasi mencoba untuk memahami dan memodelkan faktor-faktor ini, memprediksi dan menjelaskan.

Perilaku organisasi saat ini merupakan bidang penelitian yang berkembang. Jurusan studi organisasi biasanya ditempatkan di sekolah bisnis, meskipun banyak universitas juga menawarkan program psikologi industri dan ekonomi industri.

## Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah suatu kondisi bagi karyawan untuk mendukung organisasi tertentu dan tujuannya dan ingin tetap menjadi anggota organisasi.

Seperti yang didefinisikan oleh Stephen P. Robbins, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seseorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.

## Gaya Kepemimpinan

1. Otokratis, jenis kepemimpinan ini menggunakan pendekatan kekuasaan ketika membuat keputusan dan mengembangkan strukturnya.
2. Demokrasi, jenis kepemimpinan ini ditandai dengan adanya struktur yang pengembangannya menggunakan pendekatan pengambilan keputusan kooperatif.
3. Kendali Bebas. Pemimpin memberikan kekuasaan penuh kepada bawahannya, struktur organisasinya longgar, dan kepemimpinannya pasif.

## Kekuasaan (Power)

Kekuasaan adalah kemampuan seseorang atau kelompok untuk mempengaruhi tingkah laku orang atau kelompok lain sesuai dengan keinginan dari pelaku (Miriam Budiardjo, 2002).

Kekuasaan merupakan kemampuan mempengaruhi pihak lain untuk berpikir dan berperilaku sesuai dengan kehendak yang mempengaruhi (Ramlan Surbakti, 1992).

Kekuasaan dapat dilihat dari 2 sudut pandang yaitu:

1. Kekuasaan positif adalah kemampuan yang diberikan Tuhan kepada individu sebagai pemegang kekuasaan tertinggi yang dapat mempengaruhi dan mengubah pikiran orang lain atau kelompok untuk secara sungguh-sungguh melaksanakan tindakan yang dikehendaki oleh pemegang kekuasaan, baik yang bersifat wajib fisik maupun non fisik.
2. Kekuatan negatif mengacu pada sifat atau karakter orang yang sombong, egois, dan acuh tak acuh yang melalui paksaan atau tekanan fisik dan mental, mempengaruhi orang atau kelompok lain untuk mengambil tindakan yang diinginkan oleh mereka yang berkuasa.

## Kepuasan Kerja

*"Job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work".*  
Kepuasan kerja adalah kesukaan atau ketidaksukaan karyawan dalam memandang pekerjaannya.  
(Newstrom)

*"The way an employee feels about his or her job".* Cara seorang karyawan merasa tentang pekerjaannya. (Wexley dan Yukl)

Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan mendukung atau tidak mendukung karyawan dalam kaitannya dengan pekerjaan dan kondisi mereka.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja:

1. Pekerjaan itu sendiri

Setiap pekerjaan membutuhkan keterampilan tertentu. Kesulitan pekerjaan seseorang akan keterampilan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan dapat meningkatkan atau menurunkan kepuasan kerja.

2. *Supervision*

Penyelia yang baik mau menghargai hasil kerja bawahannya. Bagi bawahan, penyelia sering dianggap sebagai figur ayah/ibu sekaligus atasan.

3. *Workers*

Faktor yang berhubungan dengan atasan dan pegawai lainnya, termasuk jenis pekerjaan yang sama dan berbeda.

4. Promosi

Faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya peluang kenaikan karir selama bekerja.

5. Gaji

Faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.