



JURNAL MUDABBIR Vol. 2 No. 2. 2022

MUDABBIR

(Journal Research and Education Studies)

Email : journalmudabbir@gmail.com

PENGARUH PERILAKU ORGANISASI DALAM PENDIDIKAN

Maulina Sari¹

¹UIN Sumatera Utara Medan, Indonesia

Email: maulinasari481@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh perilaku organisasi (perilaku individu, perilaku kelompok, sistem organisasi) terhadap prestasi karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II (persero) Medan. Penelitian ini dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara II (persero) Medan. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik sampling probabilitas (probability). Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 68 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis linear berganda Hasil penelitian ini adalah perilaku individu (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung $>t$ tabel ($11,697 > 1,997$) dan nilai signifikansi $<$ taraf signifikansi (α) 0,05 ($0,000 < 0,05$). Perilaku kelompok (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung $>t$ tabel ($5,586 > 1,997$) dan nilai signifikansi $<$ taraf signifikansi (α) 0,05 ($0,000 < 0,05$). Sistem organisasi (X3) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung $<t$ tabel ($-2,041 < 1,997$) dan nilai signifikansi $<$ taraf signifikansi (α) 0,05 ($0,045 < 0,05$). Perilaku organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai F hitung $>F$ tabel ($76,481 > 3,14$) dan nilai signifikansi $<$ taraf signifikansi (α) 0,05 ($0,000 < 0,05$).

Keywords: *Perilaku organisasi, Perilaku individu, Perilaku kelompok*

PENDAHULUAN

Memahami perilaku organisasi berarti memahami perilaku para anggota organisasi, baik secara individu maupun secara kelompok. Memahami perilaku organisasi bukan memahami bagaimana organisasi itu berperilaku, tetapi memahami bagaimana para anggota organisasi itu berperilaku. Memahami bagaimana para anggota organisasi berperilaku berarti berusaha memahami perilaku manusia. Memahami perilaku manusia adalah suatu hal yang sulit karena setiap manusia sebagai individu mempunyai perilaku yang berbeda-beda. Demikian pula perilaku manusia dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain faktor lingkungan, latar belakang, pengalaman, kemampuan dan sebagainya.

Perilaku organisasi lebih ditekankan pada bagaimana membuat orang-orang terbiasa bekerja dalam tim kerja yang efektif. Kinerja tim lebih unggul daripada 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.

Keberhasilan perusahaan tidak terlepas dari prestasi kerja karyawan. Ini bisa dilihat bahwa manajemen perusahaan terkadang mengabaikan prestasi kerja karyawan sehingga karyawan merasa prestasi karyawan tidak ada hubungannya dengan perilaku organisasi. Ada hubungan kuat antara kinerja dan prestasi kinerja, bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Dan prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penilaian prestasi kerja karyawan merupakan kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi karyawan serta menetapkan kebijakan selanjutnya. Tindak lanjut penilaian ini memungkinkan karyawan dipromosikan, dikembangkan, atau balas jasa yang dinaikkan. Hasil dari kualitas prestasi kerja yang maksimal tidak dapat dilepaskan oleh hasil yang dibangun oleh pihak manajemen perusahaan karena tidak mungkin suatu prestasi kerja yang bagus itu bisa diperoleh tanpa ada penanganan serius dan mendalam dari pihak manajemen perusahaan. Penilaian prestasi kerja tidak dapat dipisahkan dengan kebijakan perusahaan di bidang personalia. Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah penguasaan tugas, kedisiplinan kerja, pencapaian target pekerjaan, tanggung jawab terhadap pekerjaan, semangat kerja, inisiatif, kerjasama, kontribusi ide terhadap kerja dalam tim, serta kemampuan kerjasama dengan karyawan lain.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan studi kepustakaan. Dalam memperoleh data penelitian, mengumpulkan, menganalisa dan mengorganisasikan, setiap artikel dan buku yg diperoleh sebagai bahan penelitian. Jurnal yang diambil berkisar 5 tahun kebawah salah satu nya artikel, Justilira, Implementasi Pendekatan Sistem dalam Pendidikan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengertian Organisasi

Organisasi berasal dari kata organ sebuah kata dalam bahasa Yunani yang berarti alat oleh karena itu kita dapat mendefinisikan organisasi dalam sebuah wadah yang memiliki peran dan di dirikan dengan tujuan mampu memberikan keinginan untuk mewujudkan berbagai pihak, kepuasan bagi pemiliknya. Sedangkan organisasi adalah suatu wadah yang didalamnya terdapat dua atau lebih individu yang berinteraksi satu sama lain memiliki konsep yang sama, pemikiran yang sama karena memiliki tujuan yang sama pula.

Berorganisasi adalah suatu keharusan bagi manusia karena dengan organisasi manusia akan mampu berkomunikasi secara sosial dengan orang lain dengan dimensi itu maka organisasi sangat diperlukan sebagai wujud kebersamaan untuk melakukan perubahan sosial. Menurut H.Veithzal Rivai, dkk. (2013;57) mengatakan bahwa berorganisasi adalah kodrat kodrat alamiah manusia yang pada hakekatnya manusia adalah makhluk sosial, ia tidak akan mampu hidup tanpa manusia lain yang ada di sekitarnya.

Sedangkan menurut Wahjosumidjo, (2011:60) mengatakan bahwa organisasi adalah suatu kebersamaan dan interaksi serta saling ketergantungan individu - individu yang bekerja dengan tujuan yang bersifat umum dan hubungan kerja sama telah diatur sesuai dengan yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Robbins (2014) mendefinisikan organisasi adalah kesatuan (entitas) sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan batasan yang relatif dan berbeda, yang bekerja di atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan.

Berdasarkan pengertian di atas dapat dipastikan bahwa organisasi adalah kumpulan orang yang bekerja dengan pembagian tugas yang jelas untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dari penjelasan tentang organisasi maka tidak ada unsur yang ada dalam organisasi antara lain ada orang, ada tujuan organisasi, ada kerja sama .

Menurut Wahjosumidjo, (2011:60-61) mengatakan bahwa unsur-unsur dalam organisasi antara lain : a) Di dalam organisasi berkumpul orang-orang sebagai sumber daya manusia, b) yang terkait dalam hubungan kerja untuk mencapai tujuan, c) Didalam organisasi terdapat berbagai macam ketentuan yang mengatur prosedur bagaimana orang melakukan hubungan kerja sama, d) Didalam organisasi ada pembagian tugas secara berjenjang yang memberikan batas-batas kewenangan dan

seseorang atau kelompok orang dalam melakukan hubungan kepemimpinan, e) Didalam organisasi terdapat sistem kesejahteraan, kebutuhan penghargaan dalam rangka memenuhi kebutuhan fisik/non fisik sumber daya manusia, f) Didalam organisasi terdapat hubungan timbal balik atau saling ketergantungan antara sumber daya manusia sebagai pemberi ide pengelola yang memberikan jaminan kebutuhan sumber daya manusia dalam rangka mencapai tujuan.

Bentuk-Bentuk Organisasi

Organisasi sebagai suatu dan hubungan yang memiliki sifat dinamis, dalam arti dapat menyesuaikan diri dengan perubahan, pada dasarnya suatu bentuk yang diciptakan manusia untuk mencapai tujuan yang sudah dihitung. Secara umum ada beberapa bentuk organisasi yang selama ini menurut Fahmi (2014 : 12) di pakai atau dianggap familiar untuk di pakai yaitu :

1. Organisasi Garis

Organisasi garis menurut yang bersifat vertikal, dimana setiap perintah, kebijakan, atauran dan penunjukan organisasi penugasan dari atas ke bawah, organisasi garis (hierarki) yang di pelopori Fayol merupakan stelsel organisasi yang tertua dari segi konsep menunjukkan bahwa pada ini penanggung jawab keputusan adalah pimpinan , dan penanggung jawab tertinggi adalah pimpinan tertinggi, dan seterusnya, kondisi seperti ini dianggap sangat simpel dan mudah dalam memahaminya, terutama jika ingin memeriksa kesalahan atau beberapa hal yang terjadi dan siapa yang bertanggung jawab. menurut Faisal affif, dkk ciri -ciri utama organisasi garis adalah :

- a) Adanya kesatuan pimpinan, yang berarti setiap peserta dalam organisasi yang dipimpin oleh pemimpin yang berada langsung di atasnya.
- b) Adanya hierarki kekuasaan yang jelas, yang berarti setiap individu dalam organisasi adalah pemimpin dari tenaga kerja yang berada di bawahnya, dan pelaksana menjadi terhadap atasannya.

2. Organisasi Fungsional

Organisasi ini memiliki konsep yang menempatkan pekerjaan secara terpisah dan setiap bagian memiliki tanggung jawab masing-masing, namun tetap melakukan koordinasi secara dengan tujuan agar pelaksanaan pekerjaan dapat diselesaikan secara sempurna, konsep organisasi ini dikembangkan oleh FW Taylor, dimana Taylor mengembangkan konsep ini sebagai bentuk penyempurnaan dari konsep organisasi garis . Frederick Winslow Taylor (1856-1915) dalam fahmi (2014:12) Bagi banyak pihak yang disebut juga bapak manajemen modern, peletak dasar dari apa yang disebut sebagai "scientific management" (cara memimpin perusahaan secara ilmiah).

Menurut faisal dalam Fahmi (2014:4) mengatakan bahwa ciri-ciri dari organisasi fungsional adalah sebagai berikut :

- a) Adanya pemisahan antara pimpinan bagian perencanaan (planning) dan pelaksana (di tempat kerja), dengan tujuan memperoleh pekerjaan dan kelompok mandor dari pekerja administratif.
- b) Adanya hubungan langsung antara bagian perencanaan dan petugas pelaksana, sehingga setiap petunjuk dan pengarahan dapat disampaikan langsung kepada para pelaksana tanpa pelaksanaan pelaksanaan.
- c) Adanya pelaksanaan tugas pimpinan yang berkaitan dengan pengawasan pekerjaan.

3. Organisasi Garis dan Staf

Organisasi garis dan staf merupakan organisasi yang dibentuk dari penggabungan model garis dan staf dengan mempelajari beberapa kelemahan yang timbul pada kedua organisasi sebelumnya, seperti yang dikatakan oleh Faisal Affif Dkk, agar kesatuan pemerintah dapat dipertahankan, serta daya penanganan pimpinan dapat diperluas, H. Emerson telah menyusun stel sel organisasi garis dan staf ahli yang disusun sebagai fungsionaris staf.

4. Sistem Organisasi dan Sistem Terbuka

Dalam konsep organisasi yang dikenal dengan istilah organisasi dengan sistem tertutup dan sistem terbuka. Kedua sistem tersebut dipakai dan digunakan berdasarkan kondisi yang disesuaikan. Dalam artian ada organisasi yang menerapkan sistem tertutup dengan alasan masing-masing, serta adapula organisasi yang menerapkan sistem terbuka dengan interaksi masing-masing.

- a) Organisasi sistem tertutup, Organisasi yang menganut konsep sistem tertutup adalah organisasi tersebut tidak memiliki interaksi yang tinggi dengan lingkungan luar. Bahkan dengan sistem seperti ini mengambil peran yang menjauh dari lingkungan. Akibat yang diperoleh dari organisasi seperti ini cenderung lebih kaku, dan terakumulasi dalam bentuk kebijakan yang diperoleh, dampak lebih jauh akan terasa jika organisasi mengalami berbagai bentuk masalah, seperti demonstrasi karyawan, pemogokan kerja, kecelakaan kerja dan sebagainya.
- b) Organisasi sistem terbuka, Organisasi dengan sistem terbuka adalah organisasi yang memiliki tingkat interaksi tinggi dengan lingkungan luar. dan organisasi dengan sistem terbuka seperti ini cenderung membentuk interaktif dan dalam menanggapi setiap perubahan yang terjadi, konsep yang dibuat oleh sistem organisasi seperti ini dinamis cenderung kebersamaan dan memiliki kepedulian tinggi pada lingkungan internal dan eksternal.

Karakteristik Organisasi

Dalam setiap organisasi tentu memiliki karakteristik yang membedakan dengan organisasi lainnya Ernawan (2011:16) mengatakan bahwa dimensi organisasi dapat dijelaskan sebagai berikut:

Dimensi struktur yang menggambarkan karakteristik internal suatu organisasi yang meliputi:

- a. Formalisasi, menunjukkan tingkat penggunaan dokumen tertulis dalam organisasi yang menggambarkan perilaku serta organisasi.
- b. Spesialisasi, menunjukkan derajat pembagian pekerjaan dalam organisasi.
- c. Standarisasi, menunjukkan derajat kenyamanan dalam pelaksanaan kerja.
- d. Sentralisasi, menjelaskan pembagian kekuasaan menurut tingkatan dalam organisasi antara lain ditunjukkan dalam jumlah dan jenis keputusan pada setiap tingkatan.
- e. Kekuasaan menguasai pola pembagian kekuasaan serta rentang kendali secara umum.
- f. Ukuran, ini menunjukkan banyaknya kegiatan dalam organisasi.
- g. Profesionalisme menggambarkan tingkat pendidikan formal yang dimiliki oleh tingkat anggota organisasi.

Dimensi kontekstual menggambarkan seluruh karakteristik organisasi yang menyangkut lingkungan, baik ukuran organisasi maupun teknologi organisasi. Sedangkan menurut Muhammad (2011:29) mengatakan bahwa setiap organisasi selain memiliki unsur-unsur yang umum juga memiliki karakteristik organisasi, antara lain:

- a. Dimamis, bahwa organisasi sebagai suatu sistem terbuka terus – terus menerus mengalami perubahan karena selalu menghadapi tantangan baru dari lingkungannya dan perlu menyesuaikan diri dengan keadaan lingkungan yang selalu berubah.
- b. Memerlukan informasi, bahwa semua organisasi memerlukan informasi untuk hidup dengan adanya informasi organisasi dapat berjalan dengan baik.
- c. Memiliki tujuan, organisasi adalah kelompok orang yang memiliki kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu.
- d. Terstruktur, organisasi dalam usaha mencapai tujuannya biasanya membuat aturan – aturan undang – undang dan hierarki hubungan dalam organisasi.

Fungsi Organisasi

Tiap organisasi memiliki sumber daya manusia manusia yang mengelola organisasi, sehingga organisasi bekerja untuk memenuhi kebutuhan organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Muhammad, (2011:32) menyebutkan bahwa fungsi organisasi antara lain:

- 1) Memenuhi kebutuhan pokok organisasi, setiap organisasi memiliki kebutuhan pokok masing-masing dalam rangka menyusun hidup organisasi tersebut.

- 2) Tugas tanggung jawab, bahwa organisasi bekerja dengan bermacam-macam standar etika tertentu, ini berarti organisasi itu harus hidup sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi maupun standar masyarakat dimana organisasi itu berada.
- 3) Memproduksi barang atau orang, fungsi utama organisasi adalah memproduksi barang atau orang, artinya setiap organisasi memiliki produk masing-masing.
- 4) Mempengaruhi dan mempengaruhi orang, sesungguhnya organisasi itu digerakkan oleh orang, sebagai anggota organisasi maupun sebagai pemakai jasa organisasi.

Organisasi Pendidikan

Pendidikan adalah proses interaksi sosial dengan tujuan terjadinya perubahan tingkah laku pembelajar. Menurut Makmun dalam Sagala, (2013;4) mengatakan bahwa pendidikan merupakan proses dalam lingkungan baik formal, non formal maupun informal dalam rangka mewujudkan dirinya sesuai dengan tahapan perkembangan yang optimal sehingga ia akan mencapai taraf kedewasaan tertentu. Sedangkan menurut UUPS tahun 2003 pasal 4 ayat (3) menyatakan bahwa pendidikan diselenggarakan dalam suatu proses pembudayaan dan pemberdayaan peserta didik yang berlangsung sepanjang hayat sedangkan ayat 4 menyatakan bahwa pendidikan diselenggarakan dengan cara mengembangkan dan mengembangkan kreativitas peserta didik dalam proses pembelajaran pendidikan.

Organisasi pendidikan adalah proses yang berlangsung secara sistematis dalam suatu lembaga pendidikan yang menerima kewenangan untuk membuat keputusan organisasi, keputusan organisasi yang dapat mempengaruhi perilaku organisasi dan mempengaruhi sistem pendidikan. Menurut Sagala, (2013;7) mengatakan bahwa pendidikan merupakan dari adanya kegiatan berbagai orang sesuai dengan fungsi dan tanggung jawab masing-masing yang bekerja bersama-sama untuk mewujudkan tujuan tertentu yang disepakati bersama. Secara umum organisasi pendidikan ada 2 jenis yaitu organisasi Formal dan organisasi informal.

Menurut Sagala, (2013;43) organisasi formal menggambarkan sifat khusus tertentu walaupun sifat khusus itu agak berubah - ubah. Sedangkan menurut Hicks dan Gullett dalam Sagala, (2013;43) mengatakan bahwa organisasi formal menggambarkan hubungan formal dengan struktur organisasi dengan gambaran posisinya. Rencana dan struktur organisasi menghubungkan posisi bersama melalui jaringan bertindak dan hubungan pertanggungjawaban, juga menggambarkan arus komunikasi yang formal.

Sedangkan organisasi informal terdiri dari hubungan yang tidak resmi yang tidak dapat dielakkan terjadinya diantara para individu dari berbagai kelompok dalam organisasi yang formal. Menurut Sagala, (2013;45) informal organisasi dalam keanggotaannya yaitu orang-orang yang ada dalam formal akan membentuk perkumpulan yang tidak resmi dan hubungan-hubungan yang tidak terorganisir. Dengan

organisasi informal ini diharapkan dapat memenuhi beberapa diantara kebutuhan sebagai hubungan logistik dan timbal balik dimana individu memberikan waktu, usaha, dan pertukaran secara pertukaran untuk memenuhi kebutuhan.

Mengapa Perlu Organisasi

Organisasi merupakan hubungan struktur yang mengikat dan kerangka dasar tempat individu- dikoordinasikan individu yang didalamnya dilakukan pembagian kerja, karena adanya bidang kerja yang harus diselesaikan dan adanya orang-orang yang wajib menunaikan tugas tertentu. Jadi derajat organisasi itu akan sangat ditentukan oleh siapa manusia yang berinteraksi dan bekerja sama di dalamnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Organisasi pendidikan terkait dengan kebijakan dan keputusan yang menggambarkan kualitas pendidikan menurut Siagian, (2005:25) mengatakan bahwa organisasi pendidikan dapat disoroti menjadi dua segi yaitu (1) adanya berbagai satuan kerja dalam organisasi untuk melaksanakan program rutin; dan (2) adanya satuan kerja yang memecahkan berbagai masalah yang dihadapi. Oleh karena itu pendidikan sebagai sebuah organisasi harus dikelola sedemikian rupa sehingga aktivitas pelaksanaan program organisasi dapat berjalan efektif dan efisien dengan tujuan: 1) Mengatasi keterbatasan kemampuan, kemauan dan sumber daya yang dimiliki dalam mencapai tujuan pendidikan, 2) Terciptanya efektifitas dan efisiensi organisasi dalam rangka tujuan pendidikan, 3) Sebagai wadah pengembangan potensi dan spesialisasi yang dimiliki, 4) Menjadi tempat pengembangan ilmu pengetahuan, dan lain-lain

Oleh karena itu organisasi itu sangat penting, menurut Sagala (2013;16) mengatakan bahwa organisasi sangat penting dalam menegemen karena: 1) Syarat utama organisasi harus ada memegemen, 2) Organisasi merupakan wadah dan alat pelaksanaan proses dalam mencapai tujuan secara efektif dan efektif, 3) Organisasi adalah tempat bekerja sama formal dari sekelompok orang dalam melaksanakan tugas, 4) Organisasi memiliki tujuan yang ingin dicapai, yang usnsur - unsur organissi adalah manusia yang bekerja sama dengan pemimpin dan ada yang dipimpin, tempat kedudukan dan pembagian pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat dipastikan bahwa dibentuknya suatu organisasi agar proses kerja personel dapat dilaksanakan secara efektif dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

Prilaku Organisasi

Menurut Fahmi (2011:2) mengatakan bahwa Perilaku Organisasi telaah dan penerapan pengetahuan tentang bagaimana orang-orang bertindak dalam organisasi. Sedangkan menurut Miftah Toha, 1989:21, mengemukakan bahwa perilaku organisasi adalah studi yang menyangkut aspek-aspek perilaku manusia dalam suatu organisasi atau kelompok tertentu. Sedangkan menurut Toha (2008:5) mengatakan bahwa perilaku organisasi adalah studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusi

suatu organisasi atau suatu kelompok tertentu. Sedangkan menurut Sagala (2013:124) mengatakan bahwa perilaku organisasi adalah unsur-unsur antara manusia, struktur, proses dan kerja sama dengan teknologi dan tujuan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat dikatakan bahwa perilaku organisasi adalah suatu studi yang mempelajari tingkah laku manusia dimulai dari tingkah laku secara individu, kelompok dan tingkah laku ketika berorganisasi, serta pengaruh perilaku individu terhadap kegiatan organisasi dimana mereka melakukan atau bergabung dalam organisasi tersebut. Sebuah organisasi ibaratnya adalah ibu dari anak-anak. Oleh karena itu Menurut Fahmi , (2014:8) mengatakan bahwa sebuah organisasi yang baik adalah organisasi yang di isi oleh orang-orang yang memiliki visi dan misi yang jelas serta dalam diri mereka terkandung nilai-nilai kompetensi serta idialisme yang kuat. Tanpa itu semua maka kemungkinan organisasi tersebut hanya menjadi sebuah lembaga yang hanya bersipat sementara.

Prilaku Individu dan Perilaku Organisasi

Lingkungan yang berbeda akan menimbulkan perilaku yang berbeda antara suatu individu dengan individu lain sehingga ditentukan oleh lingkungan. Menurut Sagala (2013:124) mengatakan bahwa perilaku adalah tindakan manusia yang dapat diamati. Menurut Fahmi (2014:34) mengatakan bahwa perilaku individu adalah suatu reaksi yang dilakukan oleh seorang individu terhadap segala sesuatu yang dilihat, di rasa dan memahami untuk selanjutnya terbentuk dalam tindakan dan sikap. Dalam konteks ilmu perilaku yang dijelaskan bahwa setiap orang memiliki pandangan yang berbeda-beda dalam menilai dan memahami segala keadaan hanya jika itu berada di latar belakang (beckgrund) yang pernah dijalaninya. Aplikasinya tergambar pada setiap keputusan yang dibuat, termasuk keputusan yang bisa memberi pengaruh pada organisasi tempat ia bernaung.

Karena organisasi adalah organisasi atau interaksi diantara mereka telah diatur oleh sebuah struktur yang didalamnya terdapat perbedaan peran dan tujuan antara individu, agar setian individu maupun kelompok organisasi dapat mencapai tujuan yang sama yang telah ditentukan sebelumnya agar tidak kekuasaan semua staf harus kembali sesuai dengan tujuan organisasi hal ini dijelaskan oleh Badeni, (2013:174) mengatakan bahwa : Adanya kepentingan yang bermacam-macam dari berbagai kelompok dalam organisasi sumber daya yang terbatas berbagai alternatif, yang dipilih untuk melaksanakan tugas organisasi dan kepentingan yang berbeda dari berbagai pihak maka dalam organisasi itu harus memperkuat posisi, meningkatkan ketergantungan pihak lain, bekerja sama dalam berbagai bentuk perilaku yang lain, untuk mencapai tujuan terlepas apakah itu sesuai dengan organisasi atau tidak.

Prilaku organisasi dapat dijangkau lewat suatu penelaahan dari bagaimana organisasi itu tumbuh, dan berkembang dan bagaimana suatu struktur proses dan nilai dari suatu sistem tumbuh tu pihak dan secara bersama-sama. Menurut Thoha

(2008:9) mengatakan bahwa perilaku organisasi didalamnya terdapat interaksi dan hubungan antar organisasi di satu pihak dan perilaku individu di pihak lain. Sedangkan menurut Sagala (2013:124) mengatakan bahwa perilaku organisasi merupakan fungsi interaksi antara orang dengan lingkungan dalam organisasi.

Pengertian diatas dapat dikatakan bahwa Perilaku adalah sebuah tindakan yang konkret yang ada pada diri manusia berupa tanggapan dan reaksi dari manusia tersebut yang berbentuk atau yang terwujud dari suatu tindakan dari suatu tindakan secara spontan tanpa dilakukan atau tanpa paksaan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku organisasi, antara lain:

- 1) Peningkatan kepuasan kerja, Peningkatan kepuasan kerja mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi.
- 2) Pengurangan kealpaan, Tindakan tidak masuk kerja yang dilakukan oleh individu terhadap organisasi atau perusahaan berpengaruh negatif terhadap efektifitas dan efisiensi kerja suatu organisasi.
- 3) Penurunan atau turn over, Turn over yang dimaksud disini adalah pengunduran diri pekerja atau anggota dalam organisasi atau perusahaan. Yang berpengaruh terhadap perilaku organisasi/perusahaan tersebut.
- 4) Peningkatan produktifitas, Suatu organisasi dinyatakan produktif jika mampu mencapai tujuan dengan baik dan sesuai dengan target yang telah dilaksanakan. Baik target waktu, biaya dan hasil.

Agar adanya interaksi atau hubungan antar individu dalam organisasi, maka perlu pendekatan perilaku terhadap perilaku organisasi harus dilakukan melalui pendekatan-pendekatan sebagai berikut :

- a. Pendekatan Sumber Daya Manusia, Pendekatan sumber daya manusia untuk membantu pegawai agar berprestasi lebih, menjadi orang yang lebih bertanggung jawab.
- b. Pendekatan Kontingensi, Pendekatan Kontingensi mengandung pengertian bahwa adanya lingkungan yang berbeda perilaku perilaku yang berbeda pula untuk mencapai keefektifan.
- c. Pendekatan Produktivitas, pendekatan Produktivitas sebagai ukuran seberapa efisien suatu organisasi dapat menghasilkan keluaran yang diinginkan.
- d. Pendekatan Sistem, sistem pendekatan terutama diterapkan dalam sistem sosial, dimana di dalamnya terdapat seperangkat hubungan manusia yang rumit yang berinteraksi dalam banyak cara.

KESIMPULAN

Organisasi adalah terdiri dari beberapa anggota yang terstruktur dan terjadi pola komunikasi didalamnya serta memiliki tujuan tertentu. Dalam berorganisasi tidak hanya hubungan yang solid saja yang perlu dibangun tetapi juga rasa kesadaran antara

anggota dan komitmen yang tinggi untuk membangun serta mengembangkan organisasi tersebut, agar sesuai dengan tujuan dibentuknya organisasi itu.

Organisasi pendidikan adalah proses yang berlangsung secara sistematis dalam suatu lembaga pendidikan yang menerima kewenangan untuk membuat keputusan organisasi, keputusan organisasi yang dapat memengaruhi perilaku organisasi dan mempengaruhi sistem pendidikan. Dalam penerapan perilaku organisasi, konsep dasar perilaku organisasi merupakan suatu dasar pokok untuk mempelajari, memahami, atau menerapkan sikap perilaku organisasi dalam kehidupan berorganisasi. Perilaku organisasi ini sangat diperlukan karena dengan mempelajari perilaku organisasi kita dapat mengetahui perilaku masing-masing individu dalam suatu organisasi. Karena individu inilah yang akan mempengaruhi berjalannya suatu perilaku organisasi. Salah satu tujuan perilaku organisasi yaitu untuk memahami perilaku individu sehingga dapat membuat tolak ukur dalam memecahkan masalah yang muncul dari perilaku dalam organisasi tersebut.

REFERENSI

- Arni Muhammad, (2011). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Badeni, (2013). *Kepemimpinan Dan Prilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Erni R. Ernawan. (2011). *Organisasi Curtural (Budaya Organisasi Dalam Perspektif Ekonomi)*. Bandung: Alfabeta
- Irham Fahmi, (2011). *Prilaku Organisasi Teori Aplikasi Dan Kasus*. Bandung: Alfabeta.
- Miftah Toha, (2008), *Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasi*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Syaiful Sagala, (2013). *Memahami Organisasi Pendidikan Dan Budaya Dan Reinovinity Organisasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Veithzal Rivai, dkk. (2013). *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Raja Grfindo Persada.