



Prof. Dr. Hj. Hamidah, S.E., M.Si.
Hania Aminah, S.E., M.M., Ph.D.
Asep Supriadi, S.E., M.M., M.Si.

KONSEP DASAR PERILAKU ORGANISASI

(Pendekatan Teori dan Penelitian)

Editor:
Prof. Dr. Hj. Hamidah, S.E., M.Si.

KONSEP DASAR PERILAKU ORGANISASI : PENDEKATAN TEORI DAN PENELITIAN

Prof. Dr. Hj. Hamidah, S.E., M.Si.
Hania Aminah, S.E., M.M., Ph.D.
Asep Supriadi, SE., M.M., M.Si.



Tahta Media Group

UU No 28 tahun 2014 tentang Hak Cipta

Fungsi dan sifat hak cipta Pasal 4

Hak Cipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a merupakan hak eksklusif yang terdiri atas hak moral dan hak ekonomi.

Pembatasan Pelindungan Pasal 26

Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23, Pasal 24, dan Pasal 25 tidak berlaku terhadap:

- i. penggunaan kutipan singkat Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait untuk pelaporan peristiwa aktual yang ditujukan hanya untuk keperluan penyediaan informasi aktual;
- ii. Penggandaan Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait hanya untuk kepentingan penelitian ilmu pengetahuan;
- iii. Penggandaan Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait hanya untuk keperluan pengajaran, kecuali pertunjukan dan Fonogram yang telah dilakukan Pengumuman sebagai bahan ajar; dan
- iv. penggunaan untuk kepentingan pendidikan dan pengembangan ilmu pengetahuan yang memungkinkan suatu Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait dapat digunakan tanpa izin Pelaku Pertunjukan, Produser Fonogram, atau Lembaga Penyiaran.

Sanksi Pelanggaran Pasal 113

1. Setiap Orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf i untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp100.000.000 (seratus juta rupiah).
2. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/atau huruf h untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).

KONSEP DASAR PERILAKU ORGANISASI : PENDEKATAN TEORI DAN PENELITIAN

Penulis:

Prof. Dr. Hj. Hamidah, S.E., M.Si.

Hania Aminah, S.E., M.M., Ph.D.

Asep Supriadi, SE., M.M., M.Si.

Desain Cover:

Tahta Media

Editor:

Prof. Dr. Hj. Hamidah, S.E., M.Si.

Proofreader:

Tahta Media

Ukuran:

v, 59, Uk: 15,5 x 23 cm

ISBN: 978-623-147-674-6

Cetakan Pertama:

Desember 2024

Hak Cipta 2024, Pada Penulis

Isi diluar tanggung jawab percetakan

Copyright © 2023 by Tahta Media Group

All Right Reserved

Hak cipta dilindungi undang-undang

Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau
memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini
tanpa izin tertulis dari Penerbit.

PENERBIT TAHTA MEDIA GROUP

(Grup Penerbitan CV TAHTA MEDIA GROUP)

Anggota IKAPI (216/JTE/2021)

PRAKATA

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa. atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga buku yang berjudul Konsep Dasar Perilaku Organisasi (Pendekatan Teori dan Penelitian) ini dapat diselesaikan dengan baik. Buku ini hadir sebagai upaya memberikan pemahaman yang mendalam dan sistematis mengenai perilaku organisasi, yang mencakup berbagai teori mendasar dan pendekatan penelitian yang relevan dalam kajian ini.

Perilaku organisasi merupakan disiplin ilmu yang sangat penting dalam dunia kerja dan akademik. Pemahaman mengenai bagaimana individu dan kelompok berperilaku dalam organisasi menjadi kunci untuk meningkatkan efektivitas, produktivitas, dan keberlanjutan organisasi. Buku ini dirancang untuk memberikan wawasan teoretis sekaligus memandu pembaca dalam mengeksplorasi penerapan praktisnya melalui studi kasus dan penelitian.

Kami menyusun buku ini dengan harapan dapat menjadi referensi yang bermanfaat bagi mahasiswa, dosen, peneliti, dan praktisi yang tertarik untuk memperdalam pemahaman mereka tentang perilaku organisasi. Bab-bab dalam buku ini disusun secara sistematis, dimulai dari konsep-konsep dasar hingga pendekatan penelitian yang lebih kompleks. Dengan demikian, buku ini diharapkan mampu menjadi pedoman belajar sekaligus inspirasi untuk mengembangkan penelitian di bidang ini.

Kami menyadari bahwa buku ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kami sangat mengharapkan kritik dan saran dari para pembaca untuk perbaikan di masa mendatang. Ucapan terima kasih kami sampaikan kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam proses penulisan buku ini. Semoga buku ini dapat memberikan manfaat yang besar bagi perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang perilaku organisasi. Akhirnya, kami berharap buku ini dapat memberikan kontribusi positif dalam upaya meningkatkan kualitas pembelajaran, penelitian, dan praktik di dunia organisasi.

Penulis

DAFTAR ISI

Prakata	iv
Daftar Isi	v
Bab 1 Pendahuluan	1
Bab 2 Perilaku Individu	10
Bab 3 Perilaku Kelompok	20
Bab 4 Perilaku Organisasi	31
Bab 5 Perilaku Konsumen Dalam Kinerja Organisasi	41
Bab 6 Konsep Perilaku Organisasi Dalam Penelitian.....	51
Daftar Pustaka	59

BAB 1

PENDAHULUAN

Manusia diciptakan oleh Allah sang maha pencipta adalah dari satu manusia yaitu Adam, secara nyata Adam merupakan individu yang ditakdirkan Allah untuk mewaris, mengurus, mengelola dan mengembangkan dunia atau planet bumi yang Allah ciptakan sebagai tempat tinggalnya sementara. Allah sang maha pencipta menugaskan Adam dan keturunannya untuk mengelola dunia ini dengan istilah “Ibadah”, sehingga dalam Kitab Suci Umat Islam (Al-Qur’an), Allah berfirman bahwa : “ Tidak Aku ciptakan Jin dan Manusia kecuali untuk beribadah kepadaKu”. Pada perjalanannya Adam memerlukan teman untuk mengelola apa yang diwariskanNya, maka Allah pun menciptakan Hawa sebagai pendamping hidup yang selanjutnya sebagai perantara bagi Allah untuk menciptakan manusia lainnya sebagai keturunan Adam dan Hawa, dan sebagai bukti bahwa Allah Maha Kuasa dan maha Pencipta, sekaligus sebagai pembelajaran bagi manusia bahwa sesuatu terjadi dan dalam pencapaian tujuan itu selalu melalui proses yang terencana dengan baik dan benar. Keadaan tersebut sebagai awal dari dari terbentuknya kelompok, organisasi, perusahaan, yang didalamnya termasuk: masalah, tujuan, pelaksana, dan alat, cara atau metode untuk mencapai tujuan tersebut. Bagian-bagian yang dimaksud dapat diuraikan sebagai berikut.

Sejarah perkembangan perilaku organisasi secara modern dimulai dari munculnya revolusi industri di inggris sekitar tahun 1760– 1830 (atau pada abad 18 19), yang menyebar dengan cepat ke seluruh dunia yang sangat berdampak pada kehidupan manusia, termasuk social, ekonomi, politik, budaya dalam membangun kesejahteraan hidup manusia. Revolusi itu muncul merubah perilaku manusia mulai dari: perubahan penggunaan tenaga manusia dengan tenaga mesin, Kerajaan Inggris menjamin seluruh rakyatnya menjalankan aktivitas usaha dan berusaha tanpa rasa takut, kegiatan usaha manufaktur di Eropa mengalami perkembangan kearah modern, dicirikan

dengan perilaku pegawai yang memiliki kantor dan bekerja di pabrik, ketekunan dan kemauan rakyat Inggris yang mengelola dan memanfaatkan potensi sumber daya yang digunakan untuk proses produksi secara lebih maju, mengawali terjadi revolusi agrarian yang dikelola pemerintah Kerajaan Inggris, mengawali lahirnya pemahaman ekonomi liberal menuju perdagangan bebas, dan terjadinya perkembangan teknologi yang pesat di Inggris pada saat itu (disarikan dari Yuda Prinada, 2021, Tirta.id)

Berdasarkan uraian tersebut dapat kita pahami bahwa perkembangan individu, kelompok, dan organisasi yang terorganisir secara berkelanjutan dan dapat dilacak tahapannya adalah mulai dari revolusi industri di Inggris. Perubahan yang terjadi merupakan perubahan yang diikuti dengan penerapan ilmu pengetahuan mulai muncul sebagai strategi dan fungsi-fungsi manajemen walaupun masih tahap awal, yaitu mulai dari adanya perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengontrolan atas kegiatan yang mereka lakukan. Inilah kejadian yang revolusioner yang muncul dan disebarkan dari Barat atau daratan Eropa ke seluruh dunia.

Pelaku di Dunia Kerja

Para pelaku di dunia kerja memegang peranan sangat penting dalam mewujudkan tujuan organisasi yang ingin dicapai. Para pelaku di dunia secara garis besar terdiri dari: pelaku individu, [elaku kelompok, [elaku organisasi, tujuan, aktivitas manajemen, dan secara singkat dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Perilaku Individu

Perilaku individu merupakan perilaku atau aktivitas manusia secara orang perorangan (personal) yang berinteraksi dengan lingkungannya untuk mencapai tujuan hidup yang ingin dicapainya sesuai dengan karakteristik atau kemampuan individunya masing-masing. Karakteristik sebagai ciri individu adalah memiliki kebutuhan, keinginan, harapan, memiliki ilmu, keterampilan, emosi, masalah (problem), tujuan, dan cara atau metode untuk memecahkan masalah (solusi) dalam mencapai tujuannya. Dengan demikian bahwa perilaku individu merupakan perilaku orang perorangan untuk mencapai tujuan hidupnya melalui karakteristik kemampuan yang dimilikinya.

2) Perilaku Kelompok

Dalam mencapai tujuan hidup secara maksimal, individu tidak akan dapat melaksanakannya secara mandiri atau secara sendiri-sendiri, tetapi memerlukan individu-individu lainnya secara bersama-sama sehingga mereka membentuk kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Tujuan individu yang ingin dicapai, apabila disatukan dengan tujuan individu lainnya yang tergabung dalam suatu kelompok, misalnya keluarga, kelompok Kerjasama pelajar dalam pekerjaan rumah (PR) misalnya sampai pada kerja kelompok suatu bagian tertentu, semuanya akan lebih mudah dan ringan jika dikerjakan sendiri-sendiri

3) Perilaku Organisasi

Berbicara mengenai perilaku organisasi, maka kita mengetahui terlebih dahulu apa itu organisasi, unsur-unsur apa yang ada dalam organisasi termasuk tujuan apa yang ingin dicapai organisasi serta dengan cara apa organisasi untuk mencapai tujuannya. Organisasi adalah sesuatu yang dikoordinasikan secara sadar sebagai satuan sosial yang terdiri dari dua orang atau lebih, yang berfungsi secara relatif terus menerus untuk mencapai serangkaian tujuan Bersama. Berdasarkan pada definisi tersebut dapat dikatakan secara sederhana bahwa organisasi merupakan wadah yang dibentuk oleh dua orang atau lebih (sebagai individu-individu) untuk mencapai tujuan secara kolektif (dari masing-masing tujuan individu).

Selanjutnya bagaimana dan dengan cara apa organisasi mencapai tujuannya. Organisasi dalam mencapai tujuannya adalah dengan membentuk struktur kepemimpinan dan menjalankannya dengan mengimplementasikan fungsi-fungsi manajemen sebagai landasan operasional untuk mencapai tujuannya baik yang bersifat profit (profitabilitas approach) maupun benefit (benefitabilitas approach)

4) Masalah, individu, kelompok, organisasi dan manajemen

Terbentuknya organisasi tidak terlepas dari kepentingan individu dan kelompok, diantara ke duanya (individu dan kelompok) terjadi menggabungkan diri dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasinya, apabila tujuan organisasinya tercapai, maka tujuan individu pasti akan tercapai juga. Secara tidak langsung individu yang tergabung dalam kelompok, kemudian kelompok tergabung dalam

organisasi, mereka memiliki dan membawa permasalahannya masing-masing untuk disatu padukan dalam mencapai tujuannya.

1.1. MENGAPA PERILAKU ORGANISASI PENTING

Perilaku organisasi sangat penting karena orang-orang sebagai anggota organisasi yang tergabung di dalamnya yang menggerakkan untuk mencapai tujuan individu-individunya yang terkolektif dalam tujuan organisasi tersebut. Ketercapaian tujuan organisasi merupakan ketercapaian tujuan individu itu sendiri, karena organisasi tidak mungkin dapat mencapai tujuannya tanpa peran penting individu-individu yang menggerakkan organisasi tersebut.

Seluruh bagian terbesar dalam tata susunan sosial kemasyarakatan menuju tata kelola organisasi dipandang sangat penting untuk dikaji, dibentuk, diorganisir untuk diimplementasikan dalam membangun wadah kolektifitas anggota organisasi. Unsur-unsur utama sebagai bagian dari organisasi adalah: individu, kelompok, organisasi, visi, misi, dan tujuan, juga yang tak kalah penting sebagai ruhya organisasi adalah fungsi-fungsi dari manajemen (*function of management*), yang yaitu: kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengevaluasian (*planning, organizing, actuating, dan controlling*). Dengan melaksanakan fungsi-fungsi manajemen tersebut organisasi bergerak mencapai tujuannya yang telah direncanakan.

Organisasi sangat penting keberadaannya dimana individu-individu sebagai anggota organisasi yang ada dalam masyarakat, namun sejatinya manusia berkepentingan dengan kelompok dan organisasi, bahkan hampir tidak ada manusia yang tidak berkepentingan dengan organisasi, karena itu sebagai sunatullah. Demikian pentingnya organisasi dan perilaku orang-orang di dalamnya sampai-sampai Sang Pencipta yaitu Allah SWT., berfirman dalam Kitab Sucinya (Al-Qur'an) "Maka masuklah ke dalam golongan hamba-hambak" (Al-Fajr: 29), pengertian 'golongan' di sini, tidak lain adalah kelompok atau organisasi itu sendiri. Organisasi dalam bentuk apapun pada perjalanannya selalu memiliki prosedur sebagai langkah-langkah operasional (*System Operatonal and Procedure*) sebagai petunjuk untuk dipedomani dalam mencapai tujuan organisasinya.

1.2. RUANG LINGKUP PERILAKU ORGANISASI

Ruang lingkup perilaku organisasi merupakan ruang lingkup organisasi itu sendiri, karena pada akhirnya setiap orang dan kelompok yang berada di dalam organisasi, akan bergantung pada keberhasilan pencapaian tujuan organisasi yang menaunginya. Hal ini dapat dilihat dari berbagai sudut pandang, baik dari sudut pandang umum yang berarti organisasi masyarakat, sudut pandang usaha, ekonomi, atau perusahaan, sudut pandang pemerintah atau bahkan dari sudut pandang agama sekalipun.

Ruang lingkup perilaku organisasi sangat cukup luas, karena cakupan organisasi dalam mencapai tujuannya akan meliputi keseluruhan unsur-unsur yang ada dalam ruang organisasinya, yang antara lain meliputi:

1. Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Pengelolaan sumber daya manusia, lebih cenderung pada pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu proses implementasi pengelolaan sumber daya manusia dalam menjalankan fungsi-fungsinya mulai dari perencanaan sumber daya manusia, pengadaan (*recruitment*), penempatan, Pendidikan dan pelatihan, pengembangan karir, kompensasi, motivasi, penilaian atau evaluasi samapai pada pemberhentian (pensiun dan pemecatan).

2. Pengelolaan Sumber Daya Produksi Dan Operasi

Organisasi dan perilaku keorganisasiannya akan berkepentingan dengan pengelolaan sumber daya produksi, karena kelompok atau departemen ini sangat diandalkan untuk menghasilkan produk atau jasa sebagai output yang berkualitas yang akan diserahkan kepada pemakai, pemesan, pengguna, konsumen dari produk atau jasa yang organisasi (perusahaan) hasilkan. Pengelolaan termasuk di dalamnya terhadap unsur-unsur faktor produksi, yang antara lain, bahan baku (*materials*), mesin dan peralatan, manusia, market, method, yang dikenal sebagai 5M. Semua unsur tersebut harus dikelola dengan baik untuk menghasilkan kinerja operasional yang berkontribusi terhadap kinerja organisasi.

3. Pengelolaan Sumber Daya Keuangan

Pengelolaan sumber daya keuangan mengacu pada pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen keuangan yang termasuk bagaimana mencari sumber dana, mengelola dan mengalokasikan dana, dan mengembalikan dana yang diipergunakan, apalagi apabila dana yang dipergunakannya

diperoleh dari pihak ke tiga (investor), maka pengelolaan sumber daya keuangan sangat penting adanya. Pengelolaan sumber daya keuangan biasanya menggunakan alat analisis keuangan antara lain: *net present value* (NVP), *internal rate return* (IRR), *Return on Investment* (ROI), *Pay Back Periode*, dan *Break Event Point* (BEP), dan alat analisis keuangan lainnya.

4. Pengelolaan Sumber Daya Pemasaran

Pengelolaan sumber daya pemasaran sangat penting sekali, karena produk dan layanan yang dihasilkan harus bisa diserahkan dan diterima oleh konsumen atau pelanggan sampai konsumen merasa puas, sehingga terjadi pembelian ulang. Hal ini yang penting dilakukan dalam pengelolaan sumber daya pemasaran, agar produk dan layanan menghasilkan Tingkat kepuasan dan loyalitas yang tinggi, sampai pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

Penerapan teknologi informasi saat ini sudah masuk pada implementasi bidang pemasaran dengan maksud dan tujuan adalah untuk mempercepat meningkatkan layanan pelanggan, seperti implementasi sistem manajemen hubungan pelanggan (CRM) ataupun platform e-commerce, yang dapat membentuk persepsi pelanggan terhadap kualitas layanan, dan citra merek dalam menciptakan nilai tambah yang signifikan (Kotler et al., 2017). Pada sisi lain, teknologi dan system informasi juga dapat memfasilitasi komunikasi dan kolaborasi antara perusahaan dengan mitra bisnisnya seperti pemasok, perantara pasar, perbankan dan pemangku kepentingan lainnya, dalam Upaya memperluas jaringan pemasaran dan memaksimalkan aliran informasi pemasaran dalam mencapai tujuan kinerja pemasaran (Porter & Heppelmann, 2014).

5. Pengelolaan Sumber Daya Teknologi dan Sistem Informasi

Perkembangan dunia dewasa ini luar biasa pesatnya, sehingga perilaku organisasi berubah seiring perkembangan teknologi, dimana perusahaan berhasil dan mampu mengubah sistem dan memanfaatkan kemajuan teknologi secara optimal (Robbins dan Judge (2019). Menyoroti adaptasi organisasi terhadap sistem informasi dan teknologi yang terbaru, sehingga perusahaan mampu mengintegrasikan sistem informasi dengan efektif dan efisien sehingga memiliki keunggulan kompetitif yang signifikan. Tantangan utama dalam usaha

mengimplementasikan teknologi adalah resistensi dari anggota organisasi baik individu atau kelompok terhadap perubahan, yang memerlukan manajemen perubahan yang efektif dan efisien (Oreg, 2006).

Keberhasilan implementasi teknologi sangat tergantung pada budaya organisasi dan dukungan dari inovasi serta pembelajaran yang berkelanjutan (Daft, 2016). Budaya organisasi yang baik adalah budaya organisasi yang terbuka terhadap perubahan dan sebagai kunci sukses untuk mengadopsi teknologi yang relevan. Seiring dengan perkembangan teknologi tersebut kepemimpinan yang efektif menjadi sangat penting dalam kepemimpinan transformasional dalam suatu organisasi dalam mencapai tujuannya secara nyata (Northouse, 2021)

Namun demikian adopsi teknologi dan sistem informasi juga dapat menimbulkan dampak sosial dan psikologis pada anggota organisasi, sehingga dapat menyebabkan kelelahan (Petter et al., 2019) yang pada akhirnya dapat memengaruhi kepuasan kerja dan kinerja organisasi. Untuk kepentingan tersebut, maka perusahaan penting memperhatikan kesejahteraan dan keseimbangan kerja pada saat menerapkan teknologi baru (Davenport et al., 2019). Dengan demikian, adopsi teknologi dan sistem informasi harus memperhatikan aspek teknis, dan implikasi sosial serta psikologisnya terhadap individu dan kelompok dalam mengelola organisasi

1.3. PERAN MANAJEMEN DALAM PERILAKU ORGANISASI

Organisasi dalam perjalanan mencapai tujuannya tidak terlepas dari implementasi terhadap fungsi-fungsi manajemen (proses manajemen dalam organisasi) yang merupakan langkah kerja terstruktur yang harus ditempuh dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Fungsi-fungsi manajemen tersebut yang meliputi: perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*), ini adalah unsur-unsur utama yang harus dilaksanakan oleh para pelaku organisasi (melalui perilaku organisasi) untuk mencapai tujuan organisasi melalui visi, misi, tujuan dan prosedur implementasinya.

1.4. GARIS BESAR ISI DAN CAKUPAN

Konsep dasar buku mengenai perilaku organisasi dalam pendekatan teori dan penelitian, pembahasannya akan meliputi: pendahuluan, perilaku individu, perilaku kelompok, perilaku organisasi, perilaku konsumen dan kinerja organisasi, serta, konsep perilaku organisasi dalam penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 1:



Gambar 1 Kerangka Konsep Dasar Perilaku Organisasi

Sumber: Data sekunder, kerangka bab 1, 2024

Selanjutnya konsep dasar perilaku organisasi dengan pendekatan teoritis dan penelitian ini secara lengkap dapat dilihat dan dipelajari pada uraian bab masing-masing.

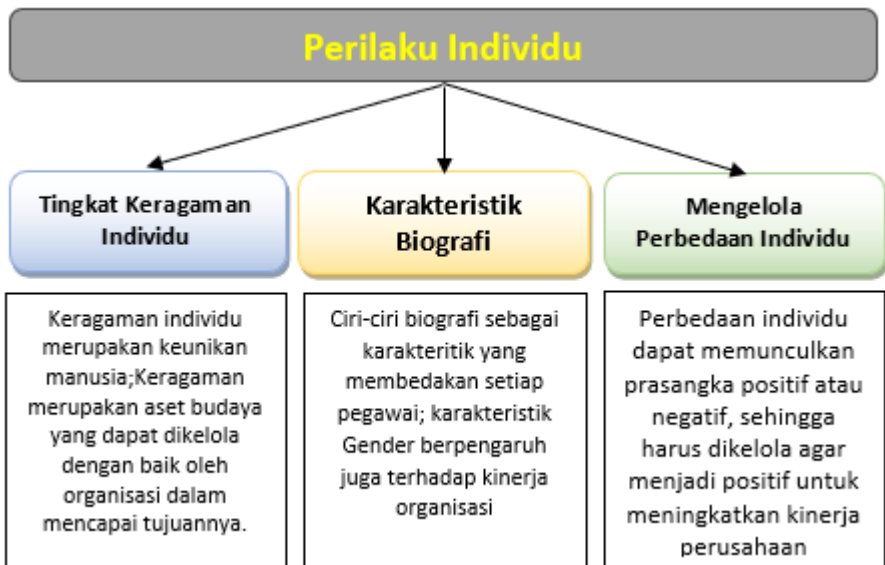
DAFTAR PUSTAKA

- Ayyagari, R., Grover, V., & Purvis, R. (2011). Technostress: Technological antecedents and implications. *MIS Quarterly*, 35(4), 831–858
- Daft, R. L. (2016). *Organization Theory and Design* (12th ed.). Cengage Learning
- Davenport, T. H., Harris, J., & Shapiro, J. (2019). Competing on talent analytics. *Harvard Business Review*, 97(6), 52–62
- Kotler, P., Kartajaya, H., & Setiawan, I. (2017). *Marketing 4.0: Moving from Traditional to Digital*. John Wiley & Sons
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and Practice* (9th ed.). SAGE Publications
- Oreg, S. (2006). Personality, values, and organizational culture: Conceptualizing the relationship between individual and organizational level variables. *Journal of Applied Psychology*, 91(2), 483–498

BAB 2

PERILAKU INDIVIDU

Bab ini, akan membahas mengenai Perilaku Individu, yang termasuk di dalamnya ciri-ciri individu, adalah gender, usia, ras, dan etnis, serta budaya yang bisa menyebabkan interaksi antara kinerja individu dan kelompok. Kita dapat memandang upaya manajer membangun kesadaran tentang pentingnya perilaku individu dan mengatur pegawai dengan efektif dan efisien. Pembahasan secara eksplisit mengenai diversitas atau keragaman. (Roobins and Judge, 2023). Pembahasan perilaku individu pada buku ini meliputi: Tingkat keragaman individu, Karakteristik biografi, dan Diskriminasi dalam organisasi, dengan jelas secara garis besar seperti pada gambar 2:



Gambar 2 Perilaku Individu

Sumber: Data sekunder, kerangka bab 2, 2024

1. Tingkat Keragaman

Manusia diciptakan sebagai makhluk yang unik, sehingga keunikan manusia itulah sebagai sesuatu dimana Sang Pencipta menyebutnya sebagai kesempurnaannya. Keunikan jelas terlihat pada diri masing-masing individu. Akan tetapi seringkali kita dan para pengelola organisasi tidak mengenalinya, menghargainya, dan mengelolanya dengan baik sebagai suatu perbedaan individu yang berharga untuk mendapatkan tempat kerja yang terbaik, inklusif dan juga produktif. Perbedaan individu yang satu dengan yang lainnya, menunjukkan diversitas. Keragaman mungkin tampak seperti permasalahan baru yang nyata, tetapi dalam banyak hal diversitas adalah sesuatu yang baik untuk diperjuangkan agar damai dan sejahtera sepanjang peradaban manusia. (Roobins and Judge, 2023)

Pada dasarnya keragaman individu mempengaruhi keberagaman tenaga kerja sebagai karakteristik heterogen yang dapat membentuk karakteristik organisasi, kelompok, dan tim kerja. Sebagian besar keragaman tingkat awal dapat berupa jenis kelamin, usia, dan ras. Keragaman tingkat awal ini dimana karyawan berasumsi mengenai orang lain berdasarkan latar belakang demografis. Namun disisi lain para pegawai kurang serius memperhatikan mengenai perbedaan demografis dan melihat dirinya sebagai karakteristik yang lebih penting, seperti kepribadian dan nilai-nilai yang mewakili keragaman tingkat mendalam. (Roobins and Judge, 2023)

Pada konteks ini keragaman diartikan sebagai tindakan pengakuan perbedaan individu. Misalnya keragaman tenaga kerja meliputi berbagai karakteristik demografi, seperti umur, agama kasta, jenis kelamin, pendapatan, bahasa, jabatan, dan sikap, serta suatu wilayah geografis. Keragaman tenaga kerja menyoroti tentang pentingnya mengakui dan mengatur mengenai perbedaan individu dalam konteks lingkungan pekerjaannya. Pemahaman mengenai keragaman individu dan organisasi utamanya dapat menciptakan atmosfer yang mendukung keadaan inklusif. Pemanfaatan mengenai keragaman inidividu, dan organisasi dapat meningkatkan kinerja dan pencapaian tujuan dari organisasi itu sendiri. Keragaman tenaga kerja meliputi perbedaan dari latar belakang budaya, agama, etnis, dan karakteristik demografi lainnya. Keragaman

DAFTAR PUSTAKA

- Aris Riswandi Sanusi, Maftuh, B. and Malihah, E. (2020) ‘Upaya pembentukan karakter kepemimpinan lintas budaya dalam membangun kemampuan resolusi konflik generasi milenial’, *Jurnal Ilmiah Mimbar Demokrasi*, 20(1), pp. 82–91. Available at: <https://doi.org/10.21009/jimd.v20i1.15661>.
- Roobins, S.P. and Judge, T.A. (2023) *Organizational Behavior*, Pearson Education. Available at: www.pearsonglobaleditions.com.

Kami menyusun buku ini dengan harapan dapat menjadi referensi yang bermanfaat bagi mahasiswa, dosen, peneliti, dan praktisi yang tertarik untuk memperdalam pemahaman mereka tentang perilaku organisasi. Bab-bab dalam buku ini disusun secara sistematis, dimulai dari konsep-konsep dasar hingga pendekatan penelitian yang lebih kompleks. Dengan demikian, buku ini diharapkan mampu menjadi pedoman belajar sekaligus inspirasi untuk mengembangkan penelitian di bidang ini.



IKAPI

CV. Tahta Media Group
Surakarta, Jawa Tengah
Web : www.tahtamedia.com
Ig : tahtamedigroup
Telp/WA : +62 896-5427-3996

ISBN 978-623-147-674-6 (PDF)



9 786231 476746