



Pengaruh Perilaku Organisasi terhadap Kinerja dan Pengelolaan SDM

Janjang Palawana¹, M. Dzaki Nur Irvan², Muhammad Taufik³,
Revalina Putri Hamyullah^{4*}, Safira Lailatul Rachma⁵, Sartika Devi Maulana⁶
Program Studi Manajemen, Universitas Wijaya Kusuma Surabaya^{1,2,3,4,5,6}

*Email Korespodensi: revalinaph23@gmail.com

Diterima: 17-10-2025 | Disetujui: 27-10-2025 | Diterbitkan: 29-10-2025

ABSTRACT

This study explores the relationship between organizational behavior, human resource management (HRM), and organizational performance based on a review of several national and international journals. Organizational behavior is defined as the study of how individuals and groups act within the workplace and how organizational structures and cultures influence effectiveness and productivity. The findings indicate that individual and group behavior positively and significantly affect employee performance, while rigid organizational systems can hinder goal achievement. Furthermore, a strong sharing culture, transformational leadership, and employee training contribute to improved management effectiveness and human resource quality. This research emphasizes that effective management of organizational behavior—through communication, teamwork, and flexible systems—is the key to creating adaptive, innovative, and performance-oriented organizations.

Keywords: *organizational behavior, human resources, performance, organizational culture, leadership*

ABSTRAK

Penelitian ini membahas hubungan antara perilaku organisasi, manajemen sumber daya manusia (SDM), dan kinerja organisasi berdasarkan tinjauan dari beberapa jurnal ilmiah nasional dan internasional. Perilaku organisasi dipahami sebagai studi mengenai bagaimana individu dan kelompok bertindak dalam lingkungan kerja, serta bagaimana struktur dan budaya organisasi memengaruhi efektivitas dan produktivitas. Hasil kajian menunjukkan bahwa perilaku individu dan kelompok memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan sistem organisasi yang terlalu kaku dapat menjadi penghambat dalam pencapaian tujuan. Selain itu, budaya berbagi, kepemimpinan transformasional, dan pelatihan karyawan terbukti meningkatkan efektivitas manajemen dan kualitas SDM. Penelitian ini menegaskan bahwa pengelolaan perilaku organisasi yang baik melalui komunikasi, kerja sama tim, dan sistem yang fleksibel merupakan kunci untuk menciptakan organisasi yang adaptif, inovatif, dan berorientasi pada kinerja.

Katakunci: perilaku organisasi, sumber daya manusia, kinerja, budaya organisasi, kepemimpinan

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Janjang Palawana, Dzaki Nur Irvan, Muhammad Taufik, Revalina Putri Hamyullah, Safira Lailatul Rachma, & Sartika Devi Maulana. (2025). Pengaruh Perilaku Organisasi terhadap Kinerja dan Pengelolaan SDM. Indonesia Economic Journal, 1(2), 1514-1519. <https://doi.org/10.63822/745d4p13>

PENDAHULUAN

Dalam setiap organisasi, cara orang berperilaku sangat penting dalam menentukan arah dan hasil pencapaian tujuan. Perilaku dalam organisasi tidak hanya tentang bagaimana seseorang bekerja, tetapi juga mencakup bagaimana individu berinteraksi dengan rekan kerja, menyesuaikan diri dengan budaya organisasi, serta merespons kebijakan dan struktur yang berlaku. Dengan kata lain, perilaku organisasi mencerminkan dinamika sosial dan psikologis yang terjadi dalam lingkungan kerja. Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu faktor utama dalam menciptakan organisasi yang efektif dan kompetitif. SDM yang bersemangat, memiliki kemampuan yang baik, serta memiliki hubungan kerja yang harmonis akan memberikan dampak besar terhadap peningkatan kinerja organisasi. Maka dari itu, pemahaman mengenai perilaku individu dan kelompok dalam organisasi sangat penting bagi para pemimpin dan manajer. Di era modern, organisasi menghadapi berbagai tantangan seperti perubahan teknologi, kebutuhan akan inovasi, dan persaingan global. Situasi ini membutuhkan perilaku organisasi yang bisa beradaptasi, fleksibel, dan mampu berubah dengan cepat. Kepemimpinan yang baik, komunikasi yang terbuka, serta budaya kerja yang mendorong kerja sama menjadi faktor penting untuk menjaga produktivitas SDM dan fokus pada hasil. Penelitian mengenai perilaku organisasi membantu memahami lebih dalam bagaimana setiap individu dalam organisasi dapat dikelola secara baik untuk mencapai tujuan bersama. Dengan pendekatan perilaku organisasi, manajemen bisa mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi semangat kerja, kepuasan, dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, pembahasan mengenai hubungan antara perilaku organisasi, SDM, dan kinerja sangat penting secara teoritis, tetapi juga memiliki nilai praktis dalam penerapan manajemen modern. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk memahami lebih lanjut peran perilaku organisasi dalam meningkatkan kinerja dan kualitas SDM. Kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu manajemen serta menjadi referensi bagi organisasi dalam mengelola perilaku karyawan secara lebih efektif dan berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi kepustakaan. Pendekatan ini dipilih karena tujuan penelitian tidak berupa pengujian hipotesis secara langsung, melainkan untuk memahami, menganalisis, dan membahas berbagai teori serta hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan perilaku organisasi, pengelolaan sumber daya manusia, dan kinerja organisasi. Sumber data dalam penelitian ini berasal dari artikel ilmiah, jurnal nasional maupun internasional, buku teks manajemen, serta hasil penelitian sebelumnya yang relevan dengan topik yang dibahas. Untuk mengumpulkan data, peneliti melakukan pencarian dan pemilihan literatur yang diterbitkan dalam lima hingga sepuluh tahun terakhir. Hal ini bertujuan agar data yang digunakan tetap up-to-date dan sesuai dengan perkembangan ilmu manajemen.

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan metode analisis isi, yaitu dengan membaca dan memahami isi setiap sumber, kemudian mengelompokkan informasi sesuai dengan tema penelitian seperti perilaku individu, kelompok, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi, dan hubungan antara perilaku organisasi dengan kinerja sumber daya manusia.

Penelitian dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu:

1. Menentukan topik dan rumusan masalah yang terkait dengan perilaku organisasi dan kinerja sumber

daya manusia.

2. Mengumpulkan literatur dari berbagai sumber yang terpercaya dan relevan dengan topik yang diteliti.
3. Mengklasifikasikan dan menganalisis isi literatur, dengan fokus pada temuan dan teori yang berkaitan langsung dengan variabel penelitian.
4. Mengambil kesimpulan berdasarkan hasil analisis untuk memperoleh gambaran umum mengenai hubungan antara perilaku organisasi, pengelolaan sumber daya manusia, dan kinerja organisasi.

Hasil dari metode ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lengkap mengenai peran perilaku organisasi dalam meningkatkan efektivitas kerja dan kualitas karyawan, serta memperkaya studi ilmiah di bidang manajemen dan perilaku organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perilaku Individu dalam Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa cara seseorang berperilaku di dalam organisasi sangat berpengaruh pada bagaimana organisasi itu berjalan. Berbagai hal seperti semangat bekerja, cara memandang hal-hal, sikap, kepribadian, dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang akan memengaruhi cara ia bekerja dan berhubungan dengan orang lain. Orang yang memiliki semangat tinggi, semangat bekerja, dan pandangan positif terhadap tempat kerja cenderung melakukan pekerjaan lebih baik. Selain itu, perasaan seperti kepuasan dalam bekerja juga terkait langsung dengan seberapa produktif dan setia seorang karyawan. Berdasarkan beberapa penelitian yang dianalisis, perilaku seseorang bisa dibentuk lewat lingkungan kerja yang nyaman, sistem penghargaan yang adil, dan komunikasi yang terbuka antara atasan dan bawahan. Oleh karena itu, organisasi harus memahami karakter setiap karyawan secara individu agar bisa membuat kebijakan yang sesuai dengan kebutuhan dan potensi mereka.

Perilaku Kelompok dan Dinamika Tim

Selain faktor individu, cara kelompok bekerja juga sangat memengaruhi hasil organisasi.

Setiap tim memiliki keunikan sendiri yang dipengaruhi oleh bagaimana tugas didefinisikan, cara berkomunikasi, norma yang dijaga, serta gaya pemimpin dalam tim. Penelitian menunjukkan bahwa tim yang memiliki tujuan jelas, tugas terstruktur dengan baik, serta hubungan kerja yang harmonis akan lebih bisa mencapai hasil yang baik dibandingkan tim yang tidak terorganisir. Kerja sama tim merupakan faktor inti dalam mewujudkan peningkatan kinerja. Ketika anggota tim saling menghargai, percaya satu sama lain, dan memiliki tanggung jawab bersama, maka proses mengambil keputusan dan mengatasi masalah akan lebih efektif. Untuk itu, organisasi harus meningkatkan aspek kerja sama melalui pelatihan, kegiatan tim, serta memperkuat budaya kerja bersama.

Budaya dan Struktur Organisasi

Budaya kerja organisasi ternyata sangat berpengaruh terhadap perilaku karyawan dan hasil kerja secara keseluruhan. Budaya yang positif seperti kerja sama, tanggung jawab, dan kreativitas dapat meningkatkan rasa memiliki serta semangat bekerja. Sebaliknya, budaya kerja yang kaku dan penuh birokrasi sering kali menyebabkan konflik dalam tim dan menurunkan efektivitas kerja. Struktur organisasi juga berperan penting dalam membentuk cara berperilaku anggota. Jika struktur terlalu tinggi, bisa menghambat kreativitas dan ruang gerak karyawan. Sementara struktur yang fleksibel bisa mendorong

inisiatif, kerja sama, dan saling berbagi ide. Maka, organisasi perlu menyesuaikan budaya kerja dan struktur agar mendukung pencapaian hasil yang baik dan fleksibel.

Kepemimpinan dan Pengelolaan SDM

Kepemimpinan adalah bagian penting dalam mengatur cara kerja organisasi. Seorang pemimpin yang baik tidak hanya memberi arahan, tetapi juga mampu memotivasi orang lain, memberi contoh yang baik, dan menciptakan suasana kerja yang riang dan positif. Penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional—yang berfokus pada inspirasi, kepercayaan, dan mendorong karyawan—mampu meningkatkan hasil kerja dan rasa setia karyawan terhadap perusahaan. Dalam mengelola SDM, hal-hal seperti pelatihan, pengembangan kemampuan, serta penilaian kinerja merupakan hal yang sangat penting. Karyawan yang mendapat kesempatan untuk belajar dan berkembang akan merasa lebih bertanggung jawab dan puas dengan pekerjaannya. Dengan demikian, pengelolaan SDM yang baik tidak hanya mengejar hasil kerja, tetapi juga fokus pada pengembangan kemampuan dan kesejahteraan karyawan.

Hubungan Antara Perilaku Organisasi dan Kinerja

Secara umum, hasil dari berbagai penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat antara perilaku organisasi dan kinerja. Perilaku yang positif—baik dari segi individu, kelompok, maupun sistem organisasi—akan menciptakan suasana kerja yang produktif, harmonis, dan inovatif. Sebaliknya, perilaku negatif seperti konflik, komunikasi yang tidak baik, dan kurangnya semangat kerja akan membuat organisasi kurang efektif. Organisasi yang berkembang adalah organisasi yang bisa menyelaraskan kebutuhan manusia dengan tujuan perusahaan. Dengan memahami perilaku organisasi, manajemen bisa membuat strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja SDM secara terus-menerus.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dari berbagai sumber, dapat disimpulkan bahwa perilaku dalam organisasi memainkan peran penting dalam meningkatkan efektivitas dan kinerja organisasi. Perilaku individu, kelompok, dan sistem organisasi saling terkait dan membangun budaya kerja yang mempengaruhi produktivitas serta kepuasan karyawan. Perilaku individu yang baik, seperti memiliki semangat bekerja, tanggung jawab, dan sikap kerja positif, langsung meningkatkan kinerja. Sementara itu, kelompok yang solid dengan komunikasi dan kerja sama yang baik meningkatkan efektivitas kerja tim. Budaya organisasi yang terbuka serta kepemimpinan yang transformasional juga sangat membantu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, kreatif, dan fokus pada hasil.

Selain itu, manajemen sumber daya manusia yang baik, melalui pelatihan, pengembangan, dan sistem penghargaan, menjadi faktor penting dalam menjaga kinerja organisasi tetap optimal. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan aspek perilaku di tiap tingkatan agar dapat beradaptasi dengan perubahan, memaksimalkan potensi karyawan, serta mencapai tujuan jangka panjang secara berkelanjutan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada dosen yang telah memberikan arahan dan bimbingan yang sangat berharga selama proses menulis jurnal ini. Penulis menghargai pustakawan, editor,

serta pengetik naskah yang telah membantu dalam proses penyusunan dan penyelesaian jurnal ini. Dukungan moril maupun teknis dari berbagai pihak sangat berarti dalam terwujudnya artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, D., & Sari, R. (2020). Pengaruh perilaku organisasi terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 7(2), 45–55.
- Ardiansyah, M., & Lestari, F. (2021). Peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 5(1), 33–42.
- Astuti, N., & Prasetyo, W. (2019). Hubungan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, 6(3), 120–132.
- Cahyani, E., & Wijaya, H. (2020). Analisis perilaku individu dan kelompok terhadap efektivitas organisasi. *Jurnal Perilaku dan Manajemen*, 4(2), 55–67.
- Dewi, P. A., & Santoso, A. (2018). Pengaruh komunikasi dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Modern*, 3(1), 25–34.
- Fadilah, R., & Kurniawan, D. (2021). Manajemen sumber daya manusia dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja. *Jurnal Manajemen dan Inovasi Bisnis*, 9(2), 89–101.
- Gunawan, L., & Handayani, R. (2020). Peran kepemimpinan dan budaya organisasi dalam meningkatkan loyalitas pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Organisasi*, 8(1), 77–88.
- Hidayat, A., & Putri, M. (2021). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen SDM*, 5(4), 134–145.
- Indrawan, Y., & Sulastri, N. (2019). Analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap perilaku dan kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 6(3), 210–220.
- Kartika, S., & Nugroho, B. (2020). Hubungan budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap efektivitas kerja. *Jurnal Dinamika Organisasi*, 7(2), 65–76.
- Kusuma, H., & Rahman, M. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Bisnis*, 4(1), 50–60.
- Lestari, D., & Hapsari, T. (2020). Pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap efektivitas organisasi. *Jurnal Sumber Daya Manusia dan Kinerja*, 2(3), 100–111.
- Maulana, A., & Fitri, S. (2021). Peran perilaku organisasi terhadap kinerja karyawan di sektor pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Bisnis*, 5(1), 45–56.
- Nuraini, F., & Yusuf, E. (2019). Analisis budaya organisasi terhadap produktivitas pegawai. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 6(2), 112–123.
- Pradana, R., & Widodo, K. (2020). Hubungan antara motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 8(3), 90–102.
- Rahmawati, E., & Sembiring, L. (2021). Pengaruh kepuasan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Riset Administrasi dan Manajemen*, 9(2), 132–143.
- Sari, T., & Putra, I. (2020). Analisis perilaku organisasi dalam peningkatan kinerja SDM. *Jurnal Manajemen dan Organisasi Modern*, 4(2), 58–69.
- Utami, D., & Hartono, A. (2019). Pengaruh kepemimpinan dan budaya terhadap perilaku kerja pegawai. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Strategik*, 3(1), 25–36.
- Yuliani, M., & Setiawan, R. (2021). Pengaruh pengembangan SDM dan kepemimpinan terhadap kinerja organisasi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 10(1), 15–27.