

## Konsep Dasar Prilaku Dan Budaya Organisasi

Ansori<sup>1</sup>, Hotia<sup>2</sup>, Juliana Sholehah<sup>3</sup>, Ayu Zahrotul Mila<sup>4</sup>, Remo Andika Putra<sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Institut Agama Islam Nusantara Batang Hari, Jambi

Email: [ansori1183@gmail.com](mailto:ansori1183@gmail.com)<sup>1</sup>, [hotiatoha@gmail.com](mailto:hotiatoha@gmail.com)<sup>2</sup>, [annajmjuliana62@gmail.com](mailto:annajmjuliana62@gmail.com)<sup>3</sup>,  
[ayumila0703@gmail.com](mailto:ayumila0703@gmail.com)<sup>4</sup>, [remoandikaputra02@gmail.com](mailto:remoandikaputra02@gmail.com)<sup>5</sup>

Alamat: Jalan Gajah Mada, Teratai, Muara Bulian, Teratai, Batang Hari, Kabupaten Batang Hari, Jambi 36612

Korespondensi: [hotiatoha@gmail.com](mailto:hotiatoha@gmail.com)

**Abstract:** Examining the organizational behavior aspect also known as organizational behavior is the goal of this study. The organization is the primary subject of study for organizational behavior, much like it is for other disciplines that focus on organizational dynamics. Members of an organization are governed by the rules and values that make up its culture. One indicator of great organizational performance is a robust organizational culture. Motivation from high performance can boost an organization's efficacy and production.

**Keywords:** Organizational Behavior, Organizational Culture

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini adalah untuk mempelajari aspek perilaku organisasi. Pada dasarnya, objek penelitian yang dikaji adalah organisasi, yaitu perilakunya. Ini tidak sangat berbeda dari disiplin ilmu lain yang mempelajari dinamika organisasi. Norma dan nilai yang membentuk budaya organisasi membentuk cara orang berperilaku. Kinerja yang tinggi ditunjukkan oleh budaya organisasi yang kuat. Motivasi dihasilkan oleh kinerja yang tinggi, yang dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas perusahaan.

**Kata Kunci:** Prilaku Organisasi, Budaya Organisasi

### PENDAHULUAN

Organisasi adalah sekelompok orang yang mempunyai tujuan bersama yaitu memenuhi kebutuhan hidup. Karena setiap orang mempunyai karakteristik yang berbeda-beda, maka perilaku organisasi membantu dalam mengetahui karakteristik individu dalam kinerja organisasi. Mempelajari perilaku organisasi mengungkap cara untuk mengatasi masalah yang ada di lingkungan organisasi.

Setiap organisasi mempunyai tujuan tertentu yang harus dicapai melalui kerjasama orang-orang dalam organisasi tersebut. Efektivitas pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada perilaku orang-orang yang bekerja dalam organisasi, baik secara individu maupun kelompok. Orang-orang yang bekerja sama dalam suatu organisasi bekerja dan berkinerja secara berbeda. Beberapa orang sangat pekerja keras, antusias, percaya diri, mandiri, disiplin, dan menunjukkan berbagai perilaku kerja positif lainnya. Orang-orang dengan perilaku kerja yang positif biasanya mempunyai kinerja yang baik dalam organisasi.

Bidang ilmu yang disebut "perilaku organisasi" mempelajari bagaimana perilaku individu dan kelompok dalam suatu organisasi berfungsi dan bagaimana hal itu berdampak

pada kinerja (baik organisasi maupun individu). Perilaku organisasi juga dikenal sebagai studi tentang organisasi. Pengajaran ini adalah bidang penelitian akademis unik yang mempelajari organisasi dengan menggunakan pendekatan dari ilmu ekonomi, sosiologi, ilmu politik, antropologi, dan psikologi.

Setiap organisasi memiliki ciri unik yang membedakannya dari organisasi lain. Sudah tentu, karakter unik tidak muncul begitu saja setelah sebuah organisasi didirikan. Dibutuhkan waktu bagi sebuah organisasi untuk tumbuh, berkembang, dan menjadi mapan. Dalam setiap perkembangan tersebut, suatu organisasi dapat dikatakan menemukan identitasnya sendiri sehingga mempunyai kepribadiannya sendiri.

Budaya organisasi adalah ciri khas. Penting untuk memiliki pemahaman dan kesadaran tentang hal ini. Namun, hal-hal umum ini menuntut manajemen untuk menggunakan pendekatan yang mempertimbangkan konteks, situasi, waktu, dan ruang. Dengan kata lain, metode ini harus diterapkan pada organisasi yang relevan dan diterapkan sesuai dengan budaya yang dianut. Orang-orang yang baru mengenal suatu organisasi atau perusahaan yang memiliki budaya pribadi sebaiknya segera mempelajari budaya organisasi tersebut untuk melihat penyesuaian apa yang dapat dan harus dilakukan. Oleh karena itu, pengembangan budaya organisasi di bidang pendidikan sangat diperlukan.

Budaya organisasi mempunyai dampak yang sangat penting bagi lembaga pendidikan. Hal ini tumbuh melalui proses di mana ide-ide yang dikembangkan oleh para pemimpin lembaga dikomunikasikan kepada anggota organisasi. Selain itu, budaya berkembang sebagai respons terhadap perkembangan lingkungan dan kebutuhan organisasi. Suatu organisasi tidak dapat berkembang menjadi organisasi yang maju tanpa menjaga budayanya. Budaya yang kuat mempengaruhi strategi yang diterapkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berkembangnya suatu organisasi bergantung pada penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga terbuka peluang berkembangnya proses pembelajaran di tempat kerja dan tercipta semangat untuk menyelesaikan segala permasalahan yang muncul di dalam dan di luar organisasi.

Budaya organisasi terdiri dari hubungan yang ada di antara anggota organisasi. Pada dasarnya, orang lebih cenderung bergaul dengan orang lain yang memiliki nilai, norma, kebiasaan, keyakinan, dan keyakinan yang serupa. Kesamaan ini memungkinkan berbagai individu bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Jika tidak ada kolaborasi, organisasi akan terpecah atau bahkan runtuh.

Allah berfirman dalam Qs. Yunus ayat 47-49:

وَلِكُلِّ أُمَّةٍ رَسُولٌ فَإِذَا جَاءَ رَسُولُهُمْ قُضِيَ بَيْنَهُمْ بِالْقِسْطِ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ - ٤٧ وَيَقُولُونَ مَتَى هَذَا الْوَعْدُ إِنْ كُنْتُمْ صَادِقِينَ - ٤٨  
قُلْ لَا أَمْلِكُ لِنَفْسِي ضَرًّا وَلَا نَفْعًا إِلَّا مَا شَاءَ اللَّهُ لِكُلِّ أُمَّةٍ أَجَلٌ فَإِذَا جَاءَ أَجْلُهُمْ فَلَا يَسْتَأْجِرُونَ سَاعَةً وَلَا يَسْتَقْدِمُونَ - ٤٩

Artinya : Semua manusia mempunyai utusan. Ketika utusan mereka datang, keputusan dibuat secara adil di antara mereka dan tidak ada ketidakadilan yang dilakukan terhadap mereka (47). Mereka berkata: "Jika kamu benar-benar tulus, kapan datangnya ancaman itu?" (48) Katakanlah: "Aku tidak mempunyai niat untuk mencelakai diriku sendiri atau memberikan manfaat kepadaku selain dari kehendak Allah." "Di sana adalah kematian bagi semua orang. Ketika ajalnya sudah dekat, mereka tidak dapat menundanya walau sekejap pun dan tidak dapat mendahului Allah (49) (Qs. Yunus: 47-49).

Kemudian di dalam Qs. Al-Mu'minun ayat 43, firman Allah SWT:

مَا تَسْبِقُ مِنْ أُمَّةٍ أَجْلَهَا وَمَا يَسْتَأْجِرُونَ ٤٣

Artinya: Dengan kata lain, umat tidak dapat mendahului ajalnya atau terlambat darinya. (Qs. Al-Mu'minun : 43).

Dari dua ayat tersebut, penulis menyimpulkan bahwa semua gereja dan organisasi pada akhirnya akan datang kepadanya ketika dia meninggal. Yaitu ketika suatu organisasi tidak mengikuti pemimpin yang sungguh-sungguh mengembangkan organisasinya.

Sama seperti tubuh manusia yang berevolusi dari waktu ke waktu, jaringan juga tumbuh secara dinamis selama perjalanannya. Hal ini sepertinya sejalan dengan hadis Nabi Muhammad SAW:

مَثَلُ الْمُؤْمِنِينَ فِي تَوَادُّهِمْ وَتَعَاطُفِهِمْ مَثَلُ الْجَسَدِ إِذَا اشْتَكَى مِنْهُ عُضْوٌ تَدَاعَى لَهُ سَائِرُ الْجَسَدِ بِالسَّهَرِ وَالْحَمَى

Artinya: Perumpamaan orang yang meyakini cinta, kasih sayang, dan hubungan antara keduanya ibarat tubuh manusia. Jika salah satu anggota merasa tidak enak badan, semua anggota lainnya merasakannya dengan tidak bisa tidur atau merasa kepanasan. (H.R.Ahmad)

Hadits mengibaratkan orang beriman dengan tubuh fisik. Istilah mukmin di sini mengacu pada sekelompok orang mukmin yang berkumpul dalam suatu organisasi. Artinya jika salah satu dari mereka tidak mengikuti aturan dan budaya organisasi, maka organisasi lainnya akan terkena dampaknya. Inilah prinsip kesatuan dalam organisasi.

Sangat jelas dari ayat Al-Qur'an dan Hadits bahwa organisasi adalah tempat orang berkumpul untuk mencapai visi, misi, dan tujuan mereka. Ini dikenal sebagai budaya organisasi. Akibatnya, untuk mencapai hal tersebut, organisasi memerlukan standar, fitur, dan nilai acuan yang digunakan dalam operasinya. Kejelasan seperti ini memungkinkan anggota kelompok untuk memilih cara terbaik untuk mencapai tujuannya. Ini memungkinkan Anda untuk merencanakan, mengoordinasikan, dan mengukur keberhasilan perusahaan Anda dengan lebih efisien dan efektif. Suatu organisasi pasti tidak akan dapat menjalankan fungsinya dengan baik jika tidak memiliki budaya dan beroperasi hanya berdasarkan strukturnya.

## **METODE PENELITIAN**

Dalam jurnal ini penulis menggunakan metode penelitian kepustakaan atau melakukan penelitian dari berbagai buku dan karya ilmiah lainnya yang berkaitan dengan topik yang dibahas yaitu konsep dasar perilaku organisasi dan budaya organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana topik tersebut relevan dengan perkembangan saat ini, sehingga meningkatkan semangat kerja untuk efisiensi penyelesaian tugas dan produksi pengetahuan baru serta berkontribusi terhadap pengetahuan. Apa pun yang bermanfaat bagi penulis dan pembaca kemungkinan besar akan bermanfaat.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Konsep Dasar Perilaku Organisasi**

#### **1. Definisi Perilaku Organisasi**

##### **a. Perilaku**

Perilaku adalah serangkaian perbuatan atau perbuatan seseorang yang bereaksi terhadap sesuatu karena nilai-nilai yang dianutnya dan menjadikannya suatu kebiasaan. Perilaku manusia pada dasarnya dapat diamati dan tidak dapat dilihat melalui interaksi manusia dengan lingkungannya. Pengetahuan, sikap, dan tindakan merupakan manifestasinya. Perilaku suatu makhluk atau individu terhadap rangsangan eksternal dapat dianggap lebih rasional. Ada dua jenis reaksi: pasif dan aktif. Tipe pasif adalah reaksi yang terjadi secara internal dalam diri manusia dan tidak dapat diamati langsung oleh orang lain, sedangkan tipe aktif adalah reaksi yang terjadi langsung dalam diri manusia dan tidak dapat diamati langsung oleh orang lain.

##### **b. Organisasi**

Suatu organisasi juga didefinisikan sebagai suatu sistem kegiatan yang dikoordinasikan secara sadar oleh dua orang atau lebih dan terdiri dari dua orang atau lebih yang berfungsi

secara relatif berkesinambungan untuk mencapai suatu tujuan atau serangkaian tujuan bersama. Namun, menurut Grenberg dan Baron, organisasi adalah sistem sosial terstruktur yang terdiri dari kelompok dan individu.

Dari definisi di atas, kami menyimpulkan bahwa wawasan yang diperoleh melalui studi perilaku organisasi membantu manajer mengidentifikasi masalah, menemukan solusi, dan menyadari bahwa perubahan dapat membawa perbedaan melalui penggunaan pendekatan perilaku.

## **2. Kerangka Dasar Konsep Perilaku Organisasi**

Kerangka dasar perilaku organisasi terdiri dari dua unsur: perilaku individu, yaitu perilaku individu, perilaku kelompok, atau perilaku organisasi. Unsur kedua adalah organisasi formal sebagai wadah aksi tersebut. yaitu sebagai sarana bagi individu-individu dalam suatu masyarakat yang ditandai dengan integrasi mereka ke dalam organisasi. dan orang-orang yang menjalankan perannya dalam organisasi. Memahami perilaku organisasi oleh banyak ahli:

- a. Sebagaimana dijelaskan oleh Prof. Joe Kelly, bidang penelitian yang dikenal sebagai "perilaku organisasi" menyelidiki ciri-ciri organisasi, termasuk perkembangan, pertumbuhan, dan perkembangan mereka.
- b. Dr. Adam Indrawijaya, "Perilaku organisasi" adalah bidang studi yang mempelajari semua aspek aktivitas manusia, termasuk bagaimana organisasi mempengaruhi anggota dan bagaimana organisasi mempengaruhi anggota.
- c. Bidang studi perilaku organisasi, Drs. Sutrisna Hari, MM, mempelajari dinamika organisasi sebagai hasil dari interaksi antara kualitas (karakteristik) unik anggota organisasi dengan pengaruh lingkungan.
- d. Perilaku organisasi adalah bidang studi yang mempelajari bagaimana individu, kelompok, dan struktur mempengaruhi perilaku dalam organisasi. Tujuan dari bidang ini adalah untuk menggunakan pengetahuan ini untuk meningkatkan kinerja organisasi.

## **3. Perbedaan Perilaku Organisasi dengan Ilmu Perilaku Lainnya**

Ilmu perilaku organisasi (PO) adalah cabang dari ilmu perilaku lainnya dan merupakan ilmu terapan, maka ilmu perilaku organisasi tidak lepas dari pengaruh ilmu perilaku dan berkontribusi pada beberapa ilmu perilaku lainnya, antara lain:

- a. Perbedaan antara PO dan psikologi industri atau organisasi adalah PO menggunakan berbagai disiplin ilmu untuk mempelajari perilaku manusia, sedangkan psikologi industri

- menggunakan psikologi manusia itu sendiri untuk menguraikan dan mempelajari perilaku manusia. Namun, keduanya mempelajari perilaku manusia.
- b. Ada dua hal yang membedakan analisis pengadaan barang dengan psikologi dan teori organisasi. Analisis pengadaan barang berfokus pada variabel terbuka, sedangkan teori organisasi adalah studi tentang struktur, proses, dan hasil organisasi itu sendiri.
  - c. Perilaku organisasi berbeda dengan sumber daya manusia/sumber daya manusia karena perilaku organisasi berfokus pada teori dan teknik, sedangkan sumber daya manusia/sumber daya manusia berfokus pada teknologi dan teknik. Faktor penting dalam organisasi termasuk tindakan dan respons yang efektif, serta manajemen SDM yang baik. Kedua berbicara tentang menumbuhkan dan meningkatkan motivasi dan kemampuan seseorang, kelompok, dan organisasi untuk membawa perubahan besar.

#### **4. Ruang Lingkup Kajian Perilaku Organisasi**

Ini karena pengertian organisasi dan metode, yaitu pengertian manajemen, organisasi, dan proses kerja, adalah satu dan sama, dan ruang lingkup metode organisasi mencakup penyederhanaan proses kerja yang digunakan untuk menjalankan fungsi manajemen. Ini berarti alur kerja yang efisien memfasilitasi penerapan fungsi administratif dalam organisasi Anda. Dalam hal ini, sifat dan tujuan teknik organisasi membantu manajer dan administrator yang berusaha meningkatkan alur kerja untuk mencapai tingkat efisiensi yang paling tinggi.

Mengingat tujuan dan sifat organisasi dan metode sebagai layanan kepada manajer dan administrator dalam pelaksanaan fungsi manajemen, organisasi dan metode adalah metode teknis dan praktis untuk implementasi teori organisasi dan manajemen yang paling akurat. Oleh karena itu, dari sifat dan tujuan organisasi serta metodenya, dapat disimpulkan bahwa ruang lingkungannya terperinci dan luas karena berkaitan dengan bidang organisasi dan manajemen tertentu. Dalam lingkup suatu organisasi, perilaku organisasi sangatlah penting karena perilaku organisasi dapat menentukan karakter pelakunya.

Ilmu tentang perilaku individu dalam kelompok yang terorganisir dikenal sebagai perilaku organisasi. Ilmu ini terkait langsung dengan berbagai ilmu lainnya. Organisasi adalah kelompok orang yang bersatu untuk mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, sangat bermanfaat untuk mempelajari perilaku organisasi untuk mengetahui karakteristik dan atribut apa saja yang diperlukan oleh individu yang bekerja untuk berperilaku dalam suatu organisasi.

### **Konsep Dasar Budaya Organisasi**

#### **1. Definisi Budaya Organisasi**

Adam Ibrahim mengatakan bahwa istilah "kebudayaan" berasal dari bentuk jamak bahasa Sanskerta budhayah atau budh, yang berarti "akal atau segala sesuatu yang berkaitan dengan budi, nilai, dan sikap batin." Menurutnya, "kebudayaan" juga berarti "pemberdayaan budi", sedangkan dalam bahasa Inggris, "kebudayaan" berarti "mengolah atau melakukan sesuatu yang dibuatnya."

Organisasi, menurut R. Ernawan, adalah suatu kesatuan sosial dari sekelompok orang yang berinteraksi dalam suatu pola tertentu dengan tanggung jawab bagi setiap anggota, dan fungsi yang berbeda. Organisasi ini dapat dibedakan menjadi kesatuan dengan tujuan dan batasan yang jelas. Selain itu, agama Islam menggunakan sumber utama (Al-Quran dan Hadits) untuk menjelaskan budaya organisasi. Ayat-ayat Al-Quran memberikan penjelasan tentang organisasi sebagai dasar penelitian. Dalam kitab Al-Qur'an, ayat 43, Allah SWT berfirman:

وَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ وَآتُوا الزَّكَاةَ وَارْكَعُوا مَعَ الرَّاكِعِينَ ٤٣

Artinya: Dan shalatlah, tunaikanlah zakat, dan ruku'lah bersama orang-orang yang ruku' (Q.S. al-Baqarah: 43)

Ayat-ayat di atas menunjukkan betapa pentingnya melakukan beberapa tugas bersama-sama untuk mencapai tujuan dengan efektif dan efisien. Selain itu, ucapan para tokoh Islam (ulama) dapat digunakan untuk mencari dan memperoleh budaya organisasi dalam kajian Islam.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa bahwa budaya organisasi adalah kumpulan pendapat atau sistem keyakinan, nilai, dan kebiasaan yang ada di dalam suatu organisasi. Keyakinan, nilai, dan norma ini membantu anggotanya menangani masalah penyesuaian internal dan eksternal.

## **2. Ciri-Ciri Budaya Organisasi**

Budaya organisasi Tergantung pada kekompakan, kesepakatan nilai, dan komitmen individu terhadap tujuan bersama, budaya organisasi dapat kuat atau lemah.

Berikut ini adalah ciri-ciri budaya organisasi yang kuat dan lemah:

a. Ciri-ciri budaya organisasi kuat:

- 1) Anggota yang setia kepada organisasi.
- 2) Orang-orang di perusahaan memahami, memahami, dan melaksanakan kode etik perusahaan dengan jelas, sehingga ada kekompakan di tempat kerja.
- 3) Prinsip-prinsip yang dipegang oleh perusahaan tidak hanya diungkapkan dalam deklarasi, tetapi juga dihayati dan ditunjukkan oleh karyawan dalam kehidupan sehari-hari mereka.

- 4) Organisasi menciptakan berbagai tingkat pahlawan secara sistematis dan memberikan tempat khusus kepada pahlawan.
- 5) Ritual dapat ditemukan dalam berbagai bentuk, mulai dari yang sederhana hingga yang mewah.
- 6) Memiliki jaringan budaya yang berbagi cerita tentang kehebatan pahlawannya.

b. Ciri-ciri budaya organisasi yang lemah:

- 1) Mudah untuk membentuk kelompok yang tidak setuju satu sama lain.
- 2) Kesetiaan kelompok lebih besar daripada kesetiaan kepada organisasi.
- 3) Anggota organisasi tidak ragu untuk mengorbankan kepentingan organisasi untuk kepentingan kelompoknya atau dirinya sendiri.

### **3. Proses Pembentukan Budaya Organisasi**

Proses sosial menyesuaikan karyawan dengan budaya organisasi adalah bagian dari pembentukan budaya organisasi. Ada tiga tahapan dalam proses sosialisasi:

- a. Sebelum anggota baru bergabung dengan organisasi, mereka harus melalui tahap pra-kedatangan.
- b. Pada tahap kedua, karyawan baru melihat organisasi secara keseluruhan dan mempelajari berbagai situasi dan kemungkinan.
- c. Fase yang agak lama dari perubahan ketiga sedang berlangsung. Pegawai baru memiliki kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaannya, melakukan tugas dengan baik, dan beradaptasi dengan prinsip dan norma kelompok kerjanya. Kinerja, komitmen terhadap tujuan organisasi, dan keputusan akhir untuk bergabung dipengaruhi oleh tiga proses ini.

### **4. Model Budaya Organisasi Ideal**

Budaya organisasi yang memiliki kualitas baik diantaranya yaitu sebagai berikut:

- a. Kuat, Budaya organisasi yang akan dibangun atau dikembangkan harus mampu meningkatkan dan mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi, termasuk pemilik, manajer, dan karyawan, agar tujuan individu dan kelompok selaras dengan tujuan organisasi. Budaya juga harus mampu memotivasi orang-orang yang memiliki tujuan, sasaran, persepsi, perasaan, nilai, dan keyakinan, interaksi, dan norma sosial yang sama, sehingga setiap orang dalam organisasi dapat mencapai tujuan.
- b. Budaya organisasi harus fleksibel dan responsif terhadap perubahan cepat dan kompleks yang terjadi di dalam dan di luar organisasi.

### **5. Fungsi Budaya Organisasi**

Budaya organisasi memiliki lima fungsi yaitu sebagai berikut:

- a. Berkontribusi pada penetapan batasan perilaku. Budaya organisasi memengaruhi perilaku baik dan buruk.
- b. Memberikan anggota organisasi identitas. Anggota organisasi harus merasa bangga menjadi bagian dari organisasi, menurut budayanya.
- c. Membantu membangun komitmen yang lebih luas daripada hanya untuk kepentingan pribadi seseorang: ini adalah bagian dari komitmen kolektif karyawan, yang memberi karyawan rasa memiliki, keterlibatan, dan rasa tanggung jawab atas kemajuan perusahaan mereka.
- d. Mekanisme kontrol dan menjadi logis yang membentuk sikap dan perilaku karyawan. Semua orang diarahkan ke arah yang sama dengan budaya organisasi yang kuat, mekanisme kontrol yang lebih luas, struktur yang lebih datar, tim-tim, dan kekuasaan organisasi.
- e. Nikmati stabilitas sistem sosial karena ikatan sosial yang mengikat semua anggota organisasi membantu menyatukan organisasi dengan menetapkan standar untuk perilaku dan percakapan karyawan. Terakhir, budaya perusahaan berfungsi sebagai mekanisme sensasi dan kontrol yang mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan. Budaya yang kuat menantang perilaku, keyakinan, dan tindakan. Tradisi membentuk kebudayaan, sehingga mencerminkan tindakan daripada peristiwa.

## **6. Indikator Budaya Organisasi**

Ada beberapa indikator untuk menunjukkan budaya organisasi:

- a. Tindakan individu, seberapa besar organisasi menghargai dan membudayakan kebebasan pendapat.
- b. Tanggung jawab, yang mengacu pada seberapa besar organisasi memupuk perasaan bertanggung jawab bagi setiap anggota.
- c. Kebebasan, seberapa besar anggota diberi kebebasan kreatif oleh organisasi.
- d. Integritas adalah tingkat kemampuan organisasi untuk mendorong anggota stafnya untuk bekerja sama.
- e. Dukungan manajemen: tingkat kemampuan manajer atau pimpinan untuk berkomunikasi, menawarkan bantuan, dan memberikan dukungan yang jelas kepada staf mereka.
- f. Kontrol, yang mencakup set aturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengontrol perilaku anggota staf.
- g. Sistem kompensasi, yang berarti bahwa kompensasi, seperti kenaikan gaji atau promosi, tidak didasarkan pada senioritas, sikap pilih kasih, atau faktor lain.

- h. Bersedia menghadapi konflik dan tindakan beresiko, yang berarti seberapa banyak pegawai didorong untuk bertindak inovatif dan agresif serta mengemukakan kritik dan konflik secara terbuka.
- i. Pola komunikasi, yang menunjukkan seberapa dibatasi komunikasi oleh hierarki otoritas formal.

### **Prilaku Dan Budaya Organisasi Dalam Konteks Organisasi Pendidikan**

Pendidikan adalah interaksi sosial yang bertujuan untuk mengubah tingkah laku siswa. Pendidikan adalah suatu proses yang terjadi dalam lingkungan belajar formal, informal, atau nonformal, menurut Makmun dalam Sagala (2013; 4). Untuk mencapai kematangan tertentu, tujuannya adalah mewujudkan diri sendiri menurut tahap perkembangan yang optimal. Menurut UUPS Tahun 2003, Pasal 4 Ayat 3 menyatakan bahwa pendidikan adalah proses pembudayaan dan pemberdayaan peserta didik sepanjang hayat, dan bahwa pendidikan dilakukan dengan membina dan mengembangkan kreativitas peserta didik dalam pembelajaran.

Organisasi lembaga pendidikan adalah proses yang berlangsung secara sistematis yang melibatkan pengambilan keputusan organisasi yang dapat mempengaruhi perilaku organisasi dan sistem pendidikan. Menurut Sagala (2013;7), pendidikan adalah hasil dari kegiatan orang-orang yang berbeda-beda, yang masing-masing memiliki tugas dan tanggung jawab, yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Secara umum, pendidikan dibagi menjadi dua kategori: formal dan informal.

#### **1. Perilaku pada Manajemen Pendidikan**

Perilaku organisasi memengaruhi manajemen pendidikan. Menurut tingkat analisis sebelumnya, manajemen pendidikan memenuhi tingkat di mana ia menganalisis individu, kelompok, dan organisasi. Dalam konteks pendidikan, perilaku organisasi bahkan lebih kompleks jika diteliti lebih lanjut. Dari perspektif individu, lingkungan pendidikan terdiri dari semua orang: guru, tenaga administrasi, kepala sekolah, pengawas, dan staf lainnya.

#### **2. Perilaku Kinerja Guru**

Menurut imothy mengatakan bahwa upaya guru dalam melakukan kegiatan belajar mengajar adalah cara kinerja guru ditunjukkan. Kinerja kerja, juga dikenal sebagai prestasi kerja, didefinisikan sebagai ekspresi kemampuan yang didasarkan pada pengetahuan, sikap, keterampilan, dan dorongan untuk mencapai tujuan tertentu. Mengevaluasi kinerja guru adalah tanggung jawab manajer (kepala sekolah). Ini membantu mengetahui bagaimana guru bekerja. Apakah kinerja guru sedang, baik, atau buruk? Semua guru membutuhkan penilaian ini, dan

mereka membantu sekolah memilih kegiatan apa yang harus dilakukan. Kinerja guru adalah hasil dari kerja yang dilakukan guru, yang didasarkan pada kemampuan mereka untuk mengelola kegiatan pembelajaran.

### **3. Prilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Perilaku kepemimpinan kepala sekolah menunjukkan cara seorang kepala sekolah menjalankan tanggung jawabnya. Kepemimpinan transaksional, transformasional, dan visioner adalah beberapa contoh gaya kepemimpinan kepala sekolah yang efektif. Ada kemungkinan bahwa penerapan perilaku kepemimpinan model ini akan mendorong peningkatan kinerja profesional guru.

Pada institusi pendidikan, organisasi menghadapi tantangan untuk bertahan karena situasi dan kondisi lingkungan eksternal yang berubah dengan cepat. Jika mereka ingin bertahan lebih lama, Organisasi juga harus memiliki kemampuan untuk beradaptasi dan menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Jika suatu organisasi tidak dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya, itu dapat menyebabkan masalah yang signifikan atau bahkan menghancurkannya. Banyak faktor eksternal dapat memengaruhi perubahan dalam sistem pendidikan Indonesia, termasuk sekolah dan madrasah. Ini termasuk kebijakan penyelenggaraan pemerintah hingga efek dari kemajuan teknologi dan ilmu pengetahuan.

Ketika kita berbicara tentang budaya yang mendasari struktur lembaga pendidikan formal di Indonesia, kita tidak bisa mengabaikan keadaan lembaga pendidikan dasar, juga disebut sebagai madrasah, dan lembaga pendidikan tinggi. Budaya suatu lembaga pendidikan sangat dipengaruhi oleh sistem dan lingkungannya.

Kajian ini juga memperhatikan budaya organisasi di pesantren, madrasah, dan institusi pendidikan tinggi Islam. Nilai-nilai yang dipilih dan diyakini oleh pimpinan (kyai) dan ditanamkan pada seluruh warga pesantren merupakan pesantren budaya tertinggi. Pondok pesantren banyak menganut nilai-nilai seperti keikhlasan, kesederhanaan, kemandirian, Ukhuwah Islamiyah atau Ukhuwah Ma'hadiyah, kebebasan (sesuai dengan ajaran agama), kebijaksanaan, kepercayaan, kebersihan dan kesehatan, kebajikan, disiplin, dan kesadaran.

Dalam konteks budaya organisasi madrasah, nilai-nilai dan standar-standar yang didasarkan pada ajaran agama Islam, Al-Qur'an dan Hadits, disebutkan dalam kebijakan madrasah Islam. Nilai-nilai dan standar-standar ini mengacu pada perilaku seluruh warga madrasah, termasuk guru, pimpinan, dan siswa. Beberapa nilai yang harus dimiliki termasuk

kebijaksanaan, persahabatan, kebijaksanaan, komitmen, keterampilan, suasana belajar, dan sebagainya.

Institusi pendidikan Islam harus mempertahankan nilai-nilai budaya dalam berbagai aspek, antara lain:

- a. Nilai-nilai kerja, menciptakan nilai-nilai kerja sangat penting untuk menciptakan budaya kerja di perguruan tinggi Islam.
- b. Nilai pelayanan, tujuan dari pengembangan nilai pelayanan adalah untuk menciptakan budaya pelayanan di perguruan tinggi Islam.
- c. Nilai Komunikasi: Menciptakan nilai-nilai komunikasi penting untuk membangun budaya komunikasi di seluruh organisasi perguruan tinggi Islam.
- d. Nilai-nilai pribadi: Tujuan dari pengembangan nilai-nilai ini adalah untuk membangun dan membentuk karakter setiap anggota organisasi. Pada institusi pendidikan tinggi Islam, kemajuan ini dapat membantu menjalankan nilai kerja, layanan, dan komunikasi.

## **KESIMPULAN**

1. Ilmu perilaku organisasi berhubungan dengan ilmu lain dan mempelajari perilaku individu dalam kelompok organisasi. Organisasi adalah tempat di mana sekumpulan orang bersatu untuk mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, sangat bermanfaat untuk mempelajari perilaku organisasi untuk mengetahui karakteristik dan atribut apa saja yang diperlukan oleh individu yang bekerja untuk berperilaku dalam suatu organisasi. Semua kepercayaan, nilai, dan standar yang dianut oleh suatu organisasi disebut sebagai budaya organisasi. Keyakinan, nilai, dan standar ini membantu anggota menangani masalah koordinasi internal dan eksternal.
2. Organisasi pendidikan adalah proses pengambilan keputusan institusi pendidikan. Perilaku dan sistem pendidikan organisasi dipengaruhi oleh keputusan yang dibuat. Pendidikan, menurut Sagala (2013;7), adalah hasil dari kegiatan individu yang berbeda-beda sesuai dengan peran dan tanggung jawab mereka masing-masing, bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu yang disepakati bersama. Pendidikan biasanya dibagi menjadi dua kategori organisasi: formal dan informal.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Adam Ibrahim Indrawijaya. *Teori, Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT Refika Aditama, 2010.

- Al Muhtarom. dkk. 2023. Konsep Dasar Perilaku Organisasi: Pengertian, Sejarah dan Kontribusi Disiplin Ilmu pada Organisasi. *Jurnal Pendidikan Tambusai*. 7.1.
- Andreas Lako. *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi Isu Teori dan Solusi*. Yogyakarta: Amara Books, 2004.
- Bernhad Tewal. dkk. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV.Patra Media Grafindo, 2017.
- Cecep Triwibowo. Dkk. *Pengantar Dasar Ilmu Kesehatan Masyarakat Untuk Mahasiswa Kesehatan Masyarakat, Keperawatan dan Kebidanan*. Yogyakarta: Nuha Medika, 2015.
- Djoko Santoso. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. Yogyakarta: Elex Media Komputindo, 2002.
- Eny. W. S. 2017. Pengembangan Budaya Organisasi Di Sekolah. *Likhitaprajna*. 19. 1.
- Fitri. W. 2022. Budaya Organisasi Dalam Prespektif Al-Qur'an Dan Alhadist. *Al-Mikraj*. 2. 2.
- Maulina. S. 2022. Pengaruh Perilaku Organisasi Dalam Pendidikan. *Mudabbir*. 2. 2.
- Moh. Pabundu Tika. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- Rahmi Widyanti. *Perilaku Organisasi*. Banjarmasin: Uniska MAB, 2019.
- Usamah Abdul Kari M Ar-Rifa'i. *At-Tafsīrul Wajīz Li Kitābillāhil "Azīz*. Jakarta: Gema Insani, 2008.