

DETERMINASI PERILAKU ORGANISASI TERHADAP KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA

Lastri Anggi Fani, Imalinda Deryane

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Maritim Universitas Maritim Raja Ali Haji,
Jalan Raya Dompak, Tanjungpinang, Kepulauan Riau 29115
[email: lastrianggifikasi@umrah.ac.id](mailto:lastrianggifikasi@umrah.ac.id), imalinda@umrah.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the relationship between organizational behavior and the quality of Human Resources (HR). The results of this literature study highlight that organizational behavior can positively contribute to and improve the quality of human resources. Organizations with high quality human resources tend to be more effective and competitive. This study uses the literature study method to collect secondary data and analyze relevant theories. The results of this study provide a comprehensive view of how organizational behavior impacts HR quality and illustrates the importance of developing an organizational culture that supports employee growth and participation. The implication is that leaders and managers must focus on creating a positive work environment to foster human resource development and achievement of long-term goals.

Keyword : *Organization Behavior, Human Resources Management's Quality*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara perilaku organisasi dan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Hasil studi literatur ini menyoroti bahwa perilaku organisasi secara positif mampu memberikan kontribusi dan peningkatan kualitas SDM. Organisasi dengan SDM berkualitas tinggi cenderung lebih efektif dan kompetitif. Penelitian ini menggunakan metode studi literatur untuk mengumpulkan data sekunder dan menganalisis teori-teori yang relevan. hasil studi ini memberikan pandangan yang komprehensif tentang bagaimana perilaku organisasi berdampak bagi kualitas SDM dan mengilustrasikan pentingnya mengembangkan budaya organisasi yang mendukung pertumbuhan dan partisipasi karyawan. Implikasinya adalah bahwa pemimpin dan manajer harus berfokus pada menciptakan lingkungan kerja yang positif untuk mendorong perkembangan SDM dan pencapaian tujuan jangka panjang.

Kata kunci : *Perilaku Organisasi, Kualitas Sumber Daya Manusia*

PENDAHULUAN

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merujuk pada kesesuaian, keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi karyawan atau anggota organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Kualitas SDM adalah aspek kritis dalam meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi. Beberapa ciri yang mencirikan kualitas SDM antara lain memiliki keterampilan yang relevan dan diperlukan untuk menjalankan tugas pekerjaan mereka dengan baik. Keterampilan ini dapat berupa keterampilan teknis, manajerial, atau interpersonal. Selain itu tingkat pengetahuan dan pemahaman karyawan tentang industri, produk, atau layanan yang dihadapi oleh organisasi juga diperlukan untuk membantu karyawan membuat keputusan yang tepat dan berkompeten dalam bidang mereka. Karyawan yang berkualitas memiliki kompetensi yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Mereka mampu menghadapi tantangan dengan efektif dan mencapai hasil yang diharapkan.

Kualitas SDM tidak hanya tentang keterampilan dan pengetahuan, tetapi juga termasuk motivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang termotivasi akan berusaha untuk memberikan kontribusi yang maksimal dan berkinerja tinggi. Kualitas SDM yang baik juga mencakup kemampuan karyawan untuk berpikir kreatif, menghasilkan ide-ide baru dan berinovasi. Kemampuan ini membantu organisasi untuk tetap relevan dan berkembang di tengah persaingan yang ketat.

Keterbukaan sumber daya manusia terhadap perubahan sangat penting dalam lingkungan bisnis yang cepat berubah. Salah satu kualitas yang harus SDM miliki untuk dapat terbuka pada lingkungan bisnis adalah kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik yang memungkinkan karyawan untuk berinteraksi dengan rekan kerja dan pelanggan secara efisien.

Organisasi yang memiliki SDM berkualitas tinggi cenderung lebih efektif, inovatif, dan kompetitif di pasar. Pengelolaan dan pengembangan SDM yang baik menjadi peran penting dalam mencapai kualitas SDM yang optimal. Hal ini mencakup proses rekrutmen dan seleksi yang baik, pelatihan dan pengembangan karyawan secara berkelanjutan, serta memberikan pengakuan dan reward yang pantas atas prestasi kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur. Tujuan dari penelitian ini guna mengumpulkan data sekunder untuk mencari informasi dan mengkaji sejumlah teori dasar yang relevan dengan masalah yang diteliti. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat, serta mengolah bahan penelitian (Zed, 2008). Hal ini dilakukan untuk mengembangkan aspek teoritis maupun manfaat praktis.

Kartiningrum (2015) menambahkan bahwa studi kepustakaan dilakukan oleh setiap peneliti dengan tujuan utama yaitu mencari dasar pijakan/ pondasi untuk memperoleh dan membangun landasan teori, kerangka berpikir, dan menentukan dugaan sementara atau disebut juga dengan hipotesis penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Esensi Perilaku Organisasi

Robbin dan Judge (2013) menyatakan bahwa perilaku organisasi merupakan perilaku organisasi sebagai bidang studi yang menilai pengaruh individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku organisasi dengan tujuan penerapan pengetahuan tersebut untuk meningkatkan efektivitas sebuah organisasi. Pada hakikatnya manusia adalah makhluk sosial yang cenderung berinteraksi dengan orang lain dan membentuk hubungan sosial. Manusia juga memiliki kemampuan untuk memahami perbedaan antara benar dan salah, kesadaran moral yang membimbing perilaku mereka, kemampuan untuk merasakan emosi dan kemampuan untuk merasakan empati terhadap orang lain. Selain itu manusia juga kemampuan untuk berimajinasi, berinovasi, dan menciptakan hal-hal baru. Kemampuan-kemampuan tersebut membuat manusia dapat memilih dan bertindak secara bebas, dengan kesadaran akan konsekuensi dari tindakan tersebut, sehingga dapat dikatakan manusia dapat berpikir secara rasional untuk memproses informasi, dan membuat keputusan berdasarkan pertimbangan logis. Hakikat manusia mencerminkan kompleksitas dan keragaman sifat manusia, tetapi juga menunjukkan potensi besar yang dimiliki manusia untuk berkembang, belajar, dan berkontribusi dalam berbagai bidang kehidupan.

Dalam berhubungan sosial, manusia dan organisasi adalah dua entitas yang saling terkait dan saling mempengaruhi dalam konteks

lingkungan kerja, mencakup pemahaman tentang sistem sosial, karena organisasi merupakan sistem sosial yang dibentuk atas dasar kepentingan bersama yang di dalamnya terdapat prinsip kesalingan antara individu dan organisasi. Individu membutuhkan organisasi dan organisasi membutuhkan individu agar bisa maju bersama.

Ada beberapa aspek penting dalam esensi perilaku organisasi yang harus dipahami, diantaranya, perilaku organisasi merupakan bidang studi yang interdisipliner, menggabungkan konsep dan teori dari psikologi, sosiologi, antropologi, ekonomi, dan ilmu-ilmu sosial lainnya. Selain itu esensi perilaku organisasi adalah pemahaman tentang perilaku individu dan kelompok. Hal ini mencakup motivasi, kepuasan kerja, dinamika kelompok, konflik, komunikasi, kepemimpinan, dan aspek lainnya yang mana perilaku organisasi berfokus pada situasi di tempat kerja, dan bagaimana faktor-faktor organisasi dan lingkungan kerja mempengaruhi perilaku karyawan. Studi ini membantu mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung kinerja yang baik dan kesejahteraan karyawan.

Studi perilaku organisasi memberikan kontribusi pada praktek manajemen. Melalui pemahaman tentang perilaku karyawan, dan budaya organisasi yang mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan sehingga memiliki motivasi, berkomunikasi dengan baik, dan bekerja dengan efisien cenderung meningkatkan produktivitas dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Pada dasarnya esensi perilaku organisasi dapat membantu manajer dan pimpinan untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, berdaya saing, dan inklusif. Selain itu, pemahaman ini juga membantu karyawan untuk mengembangkan keterampilan interpersonal dan berkontribusi secara positif dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga tercapailah hubungan timbal balik yang diinginkan.

Determinasi Perilaku Organisasi Terhadap Kinerja SDM

Perilaku organisasi mempelajari tentang peran dan dampak dari apa yang dilakukan manusia sebagai anggota sebuah organisasi dan bagaimana perilaku tersebut mempengaruhi kinerja sebuah organisasi. kesuksesan dari sebuah organisasi tak lepas dari peran para anggota yang berada di dalam organisasi tersebut. Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016).

Manajer atau pimpinan dalam sebuah organisasi harus memahami bahwa keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi akan

sulit tercapai tanpa adanya keterlibatan penuh dari sumber daya manusia sebagai anggota organisasi tersebut. Anggota harus merasa dilibatkan dalam merencanakan masa depan organisasi. Karakter yang dibawa individu ke dalam tatanan organisasi merupakan respon yang diberikan atas perlakuan yang diberikan organisasi terhadap individu, sehingga penting bagi organisasi untuk memberikan stimulasi perilaku yang positif, inklusif, dan mendukung agar tercipta lingkungan yang memungkinkan karyawan untuk berkembang, berkontribusi, dan merasa dihargai sehingga akan berdampak positif pada kualitas SDM dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Apabila Sumber Daya Manusia diperhatikan pada gilirannya akan memberikan kontribusi lebih tinggi bagi organisasi perilaku positif Sumber Daya Manusia baik sebagai atasan maupun bawahan akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan pada gilirannya meningkatkan kinerja individu maupun organisasi. Sebaliknya, perilaku negatif Sumber Daya Manusia dalam organisasi akan menimbulkan suasana kerja tidak kondusif.

Bagaimana Kualitas SDM Berpengaruh pada Keberhasilan Tujuan Organisasi

Kualitas SDM merupakan faktor penting dan memiliki peran dalam menentukan kesuksesan bagi suatu organisasi. Kualitas dari Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan yang besar bagi kemajuan sebuah organisasi (Widjaja, 2018). Manajemen SDM yang baik dan *supportive* akan memberikan dampak keberhasilan bagi suatu organisasi ataupun perusahaan. Begitupun sebaliknya, organisasi dengan kinerja buruk merupakan akibat dari buruknya pengelolaan dari manajemen sumber daya manusianya yang kurang efektif dan efisien (Townsend and Wilkinson, 2010; Okoye dan Ezejiofor, 2013). Organisasi merupakan kegiatan yang penuh dengan ketidakpastian, maka diperlukan pemahaman peningkatan kontribusi karyawan bagi meningkatkan produktivitas sebuah organisasi dan terus bertahannya organisasi di tengah persaingan (Okoye dan Ezejiofor, 2013).

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki pengaruh yang signifikan dalam keberhasilan mencapai tujuan organisasi. SDM yang memiliki kualitas yang bagus, terampil, dan berdedikasi tentu menjadi aset berharga untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi dengan lebih efektif. Lalu, bagaimana kualitas SDM dapat berpengaruh pada keberhasilan tujuan organisasi? Karyawan berkualitas tinggi cenderung

lebih produktif dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Mereka memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan dengan efisien, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas keseluruhan organisasi. Selain itu mereka dapat memberikan ide-ide baru, solusi yang cerdas, dan metode baru yang dapat meningkatkan proses kerja dan memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi. Kualitas SDM yang baik dapat meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi. Karyawan yang berkualitas tinggi cenderung lebih berkinerja tinggi dan fokus pada pencapaian tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien karyawan juga diharapkan memiliki potensi kepemimpinan untuk dapat membantu memimpin tim dengan baik sehingga tercipta lingkungan kerja di mana kolaborasi yang efektif dapat terjadi. Karyawan yang berkualitas tinggi lebih mampu bekerja sama, berbagi pengetahuan, dan menciptakan sinergi dalam tim.

Organisasi dengan karyawan berkualitas tinggi memiliki reputasi yang baik di mata pelanggan, mitra bisnis, dan masyarakat karena mereka memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan lingkungan dan tuntutan pasar. Reputasi yang baik dapat meningkatkan citra organisasi dan membantu dalam memenangkan kepercayaan sehingga membantu organisasi tetap relevan dan bersaing di tengah perubahan yang cepat.

Penting untuk mengelola, mengembangkan, dan memotivasi SDM dengan baik agar dapat berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi. Investasi dalam kualitas SDM dapat membantu organisasi mendapatkan manfaat jangka panjang dalam bentuk pertumbuhan, keunggulan kompetitif, dan keberlanjutan kesuksesan.

Karyawan dengan sikap kompeten, terampil dan memiliki pengetahuan yang luas memiliki tingkat produktivitas yang baik dan membantu efisiensi proses kerja didalamnya. Keberhasilan organisasi dalam mencapai sebuah tujuan juga berdampak pada citra dan reputasi perusahaan maupun organisasi di mata publik. Oleh karena itu investasi dalam pengembangan dan perekutan karyawan berkualitas adalah langkah penting yang harus diambil oleh organisasi dalam upaya memastikan pencapaian tujuan yang maksimal dan berkelanjutan jangka panjang.

SIMPULAN

Perilaku organisasi bertujuan untuk menganalisis pengaruh

individu, kelompok serta struktur terhadap perilaku dalam suatu organisasi guna meningkatkan efektivitas organisasi. Manusia atau Sumber Daya Manusia didalam sebuah organisasi memiliki kemampuan kompleks dalam berinteraksi, berpikir serta berinovasi. Dalam sebuah organisasi interaksi antara manusia dan organisasi memiliki hubungan yang saling mempengaruhi, dimana perilaku positif dan inklusif di dalam sebuah organisasi dapat membentuk lingkungan yang mendukung perkembangan karyawan dan kinerja sebuah organisasi secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Okoye, P.V.C & Ezejiofor, R. A. (2013). The Effect of Human Resources Development on Organizational Productivity. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences. 3(10): 250-268.
- Robbins, S.P. and Judge, T.A. (2013) Organizational Behavior. 15th Edition, Pearson Education Limited, Upper Saddle River.
- Townsend K, Wilkinson A. (2010). Managing Under Pressure: HRM in Hospitals. Human Resource Management Journal. 20(4): 332–338.
- Widjaja, Y. R. (2018). Peranan Kompetensi SDM UMKM Dalam Meningkatkan Kinerja UMKM Desa Cilayung Kecamatan Jatinangor, Sumedang. Jurnal Abdimas BSI. 1(3): 465-476.
- Zed, Mestika. (2008). Metode Penelitian Kepustakaan. Jakarta : Yayasan Obor Indonesia.
- Kartiningrum, Eka Diah. (2015). Panduan Penyusunan Studi Literatur. Politeknik Kesehatan Majapahit Mojokerto. Indonesia.
- GreatNusa. (2023). Arti Perilaku Organisasi dan Elemen, Manfaat, Serta Konsepnya. Diakses pada 20 Juni 2023.