

MEMAHAMI PERILAKU INDIVIDU DALAM TEORI MANAJEMEN: KUNCI MENUJU ORGANISASI YANG EFEKTIF

NUR HIKMAH MAUDINAH, MAHFUD, ALWAN SUBAN

Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, Indonesia

Email: nurhikmahmaudinah8@gmail.com, afumahfud@gmail.com,
alwan.suban@uin-alauddin.ac.id

Abstract: Understanding Individual Behavior in Management Theory: The Key to an Effective Organization

Individual behavior within organizations is a crucial aspect of management theory that contributes to workplace effectiveness. This study aims to understand the factors influencing individual behavior, including internal aspects such as personality, motivation, perception, and emotions, as well as external aspects such as the work environment and organizational culture. Using a literature review method, this research analyzes personality theories, motivation theories, and behavioral approaches in management. The findings indicate that understanding individual behavior can help organizations enhance productivity, efficiency, and job satisfaction through effective human resource management strategies. Furthermore, management theory plays a vital role in fostering a positive work environment, formulating effective policies, and motivating employees to achieve organizational goals. The implications of this study provide insights for managers in developing behavior-based policies and open avenues for further research on behavioral dynamics in the workplace.

Keywords: *Individual Behavior, Management Theory, Organization*

Abstrak: Memahami Perilaku Individu dalam Teori Manajemen: Kunci Menuju Organisasi yang Efektif

Perilaku individu dalam organisasi merupakan aspek krusial dalam teori manajemen yang berkontribusi terhadap efektivitas kerja. Penelitian ini bertujuan untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi perilaku individu, baik dari aspek internal seperti kepribadian, motivasi, persepsi, dan emosi, maupun aspek eksternal seperti lingkungan kerja dan budaya organisasi. Dengan menggunakan metode studi kepustakaan, penelitian ini menganalisis teori kepribadian, teori motivasi, serta pendekatan perilaku dalam manajemen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemahaman terhadap perilaku individu dapat membantu organisasi dalam meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kepuasan kerja melalui strategi pengelolaan sumber daya manusia yang tepat. Selain itu, teori manajemen berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif, merancang kebijakan yang efektif, serta memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Implikasi dari penelitian ini memberikan wawasan bagi manajer dalam mengembangkan kebijakan berbasis perilaku individu serta membuka peluang penelitian lebih lanjut terkait dinamika perilaku dalam lingkungan kerja.

Kata Kunci: Perilaku Individu, Teori Manajemen, Organisasi

PENDAHULUAN

Perilaku individu merupakan respons atau tindakan seseorang terhadap lingkungan, dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Dalam konteks organisasi, perilaku individu melibatkan aspek kepribadian, motivasi, persepsi, dan emosi, yang memengaruhi cara seseorang bekerja, berinteraksi, dan membuat keputusan. Menganalisis perilaku individu dalam lingkungan organisasi adalah aspek penting dalam teori manajemen (Ratnasari & Tarimin, 2021). Perilaku ini meliputi berbagai dimensi, seperti kepribadian, motivasi, emosi, dan nilai-nilai, yang memengaruhi cara individu berinteraksi dengan lingkungan kerja. Studi menunjukkan bahwa perilaku yang selaras dengan tujuan organisasi dapat meningkatkan produktivitas serta mendukung terciptanya lingkungan kerja yang harmonis (Rusmini, 2022).

Perilaku individu di organisasi dianggap sebagai faktor utama yang memengaruhi efektivitas kerja. Faktor internal (kepribadian, motivasi, persepsi, dan emosi) serta eksternal (lingkungan kerja, budaya organisasi) saling memengaruhi tindakan individu. Pemahaman akan perilaku ini memungkinkan organisasi menciptakan strategi yang lebih efisien. Studi ini bertujuan menjawab kebutuhan organisasi dalam meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja melalui pengelolaan perilaku manusia. Organisasi yang memahami perilaku individu cenderung lebih mampu mencapai tujuan strategis dan menciptakan sinergi antara individu dengan tujuan bersama.

Motivasi merupakan faktor utama dalam memahami perilaku individu. Berdasarkan teori kebutuhan Maslow, pemenuhan kebutuhan individu secara hierarkis dapat mendorong mereka untuk memberikan kontribusi yang lebih optimal dalam organisasi. Memahami apa yang memotivasi karyawan memungkinkan manajer merancang strategi yang mendukung keterlibatan serta meningkatkan komitmen mereka terhadap pekerjaan (Rahmadania & Aly, 2023). Perilaku individu dalam organisasi selalu terkait dengan dinamika kelompok. Interaksi sosial yang harmonis di antara anggota tim dapat memperkuat kerja sama, sedangkan konflik yang tidak terselesaikan dengan baik berpotensi menghambat produktivitas. Menurut teori perilaku organisasi, hubungan interpersonal yang positif menjadi kunci dalam mencapai tujuan bersama.

Lingkungan kerja, baik dalam aspek fisik maupun sosial, memiliki pengaruh signifikan terhadap pola perilaku individu. Lingkungan yang mendukung, seperti keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, fasilitas yang memadai, serta gaya kepemimpinan yang inklusif, dapat memotivasi individu untuk memberikan kontribusi terbaik mereka. Hal ini menekankan pentingnya perancangan lingkungan kerja yang strategis (Rusmini, 2022).

Secara keseluruhan, perilaku individu memainkan peran penting dalam menentukan efektivitas organisasi melalui kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan bersama. Dengan mengenali elemen-elemen perilaku seperti kreativitas, etika

kerja, dan komitmen, manajer dapat mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif. Penelitian juga mengungkapkan bahwa organisasi yang memahami dinamika perilaku individu cenderung mencapai tingkat kepuasan kerja dan produktivitas yang lebih tinggi (Colquitt *et al.*, 2013).

Manajer memiliki peran penting dalam memahami bagaimana motivasi, interaksi kelompok, dan dinamika kerja dapat dikelola untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Dengan pendekatan berbasis teori manajemen, organisasi dapat membangun tim yang efektif dan menetapkan kebijakan yang tepat. Motivasi karyawan, berdasarkan teori seperti kebutuhan Maslow dan teori motivasi Herzberg, menjadi landasan untuk meningkatkan keterlibatan dan produktivitas kerja. Selain itu, hubungan interpersonal yang positif dalam tim membantu organisasi mencapai tujuan bersama.

Lingkungan kerja yang mendukung (keseimbangan kehidupan kerja, fasilitas memadai, kepemimpinan inklusif menjadi faktor yang sangat signifikan dalam memengaruhi pola perilaku individu dan mendorong kontribusi optimal. Penelitian ini penting untuk membantu manajer dan organisasi merancang kebijakan berdasarkan wawasan tentang perilaku manusia, yang tidak hanya meningkatkan efisiensi tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang memberdayakan individu. Pemahaman perilaku individu memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi, terutama dalam dunia bisnis yang dinamis. Dengan memahami perilaku individu, organisasi dapat lebih mudah beradaptasi terhadap perubahan kebutuhan karyawan. Dengan mempelajari perilaku individu, organisasi dapat mengurangi potensi konflik, meningkatkan hubungan interpersonal, serta menciptakan keseimbangan antara kepuasan kerja dan produktivitas.

Penelitian yang akan dilakukan berfokus pada analisis perilaku individu dalam organisasi melalui perspektif yang lebih spesifik, yaitu hubungan antara dinamika kepemimpinan, motivasi intrinsik, dan dampaknya terhadap kinerja tim dalam konteks organisasi yang berkembang pesat. Berbeda dengan studi sebelumnya yang lebih banyak menekankan pada faktor-faktor umum seperti kepribadian, persepsi, dan lingkungan kerja (Ratnasari & Tarimin, 2021; Rusmini, 2022), penelitian ini akan menggali lebih dalam bagaimana elemen-elemen kepemimpinan dan faktor motivasi internal bekerja secara sinergis untuk meningkatkan efektivitas tim. Penelitian ini juga akan menyentuh aspek-aspek konkret terkait perubahan strategi organisasi dan dampaknya terhadap hubungan interpersonal serta pengelolaan konflik dalam tim yang semakin berkembang.

Selain itu, penelitian ini akan membandingkan peran lingkungan kerja yang tidak hanya terbatas pada fisik dan sosial, tetapi juga mencakup budaya organisasi yang sedang berkembang dalam era digital. Penelitian sebelumnya sudah membahas pengaruh lingkungan yang mendukung terhadap perilaku individu (Rusmini, 2022), namun pendekatan yang lebih adaptif terhadap perkembangan teknologi dan fleksibilitas kerja akan menjadi fokus utama dalam penelitian ini. Oleh karena itu,

pendekatan yang diambil dalam penelitian ini akan lebih memfokuskan pada bagaimana organisasi dapat merancang strategi yang lebih dinamis untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dalam situasi yang terus berubah, dan bagaimana kepemimpinan yang adaptif dapat memengaruhi keseimbangan antara produktivitas dan kepuasan kerja dalam konteks yang lebih luas.

METODE PENELITIAN

Artikel ini menggunakan metode studi kepustakaan (*library research*). Sari dan Asmendri (2020) menjelaskan bahwa penelitian kepustakaan adalah proses pengumpulan informasi dan data yang diperoleh dari berbagai sumber seperti buku, artikel ilmiah, laporan penelitian, catatan, serta jurnal yang relevan. Kegiatan ini dilakukan secara sistematis dengan pendekatan tertentu untuk mengolah data dan menarik kesimpulan, sehingga mampu menjawab permasalahan yang dikaji. Penelitian kepustakaan mencakup pemilihan topik, pencarian informasi, pengumpulan data, penyajian hasil, serta penyusunan laporan. Dalam prosesnya, peneliti harus mencatat temuan yang relevan, mengintegrasikan informasi dari berbagai sumber, menganalisis data secara mendalam, dan menarik kesimpulan secara kritis.

Penelitian *library research* digunakan dengan beberapa alasan. Pertama, sumber data tidak selalu tersedia dari lapangan, tetapi seringkali hanya dapat ditemukan melalui perpustakaan atau dokumen tertulis seperti jurnal, buku, dan literatur lainnya. Kedua, studi kepustakaan membantu memahami gejala baru yang belum jelas, sehingga penulis dapat merumuskan konsep untuk menyelesaikan permasalahan. Ketiga, data pustaka tetap andal dalam menjawab pertanyaan penelitian, terutama ketika data lapangan kurang signifikan untuk mendukung penelitian. Oleh karena itu, penulis memilih menggunakan metode ini dan setelah menganalisis data, peneliti menyajikan hasilnya dengan pendekatan deskriptif kualitatif, yaitu menggambarkan dan menjelaskan data secara terstruktur dalam bentuk narasi atau teks agar lebih mudah dipahami (Cahyono, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Definisi Perilaku Individu

Perilaku individu adalah respons atau tindakan seseorang terhadap lingkungan yang dipengaruhi oleh faktor internal seperti kepribadian, motivasi, persepsi, dan emosi, serta faktor eksternal. Dalam konteks organisasi, perilaku ini memengaruhi cara seseorang bekerja, berinteraksi, dan membuat keputusan. Sebagai subjek yang memiliki pemikiran dan kehendak, individu memberi makna, menilai, serta menafsirkan peristiwa dan fenomena sosial di masyarakat, sehingga membentuk identitas atau ciri khas yang dikenali oleh lingkungannya (Ardani, 2023).

Memahami perilaku individu sangat penting karena setiap orang memiliki karakteristik unik yang memengaruhi cara mereka bekerja dan dinamika organisasi.

Menurut Sopiah, untuk memahami perilaku seseorang secara mendalam, perlu mempertimbangkan aspek seperti latar belakang, kepribadian, persepsi, dan sikap mereka. Perilaku adalah serangkaian tindakan yang dilakukan sebagai respons terhadap nilai-nilai yang dimiliki, yang kemudian menjadi kebiasaan. Manusia mengekspresikan perilakunya melalui interaksi dengan lingkungan, yang terwujud dalam pengetahuan, sikap, dan tindakan. Perilaku dapat dianggap sebagai respons rasional terhadap rangsangan eksternal dan dibagi menjadi dua jenis: pasif, yang tidak terlihat oleh orang lain, dan aktif, yang melibatkan kemauan sendiri. Perilaku ini bisa diamati secara langsung dalam konteks interaksi sosial (Ansori *et al.*, 2024).

Individu berasal dari kata Yunani "individuum" yang berarti tak dapat dibagi-bagi. Istilah ini merujuk pada entitas terkecil dan terbatas, seperti individu itu sendiri, bukan manusia secara keseluruhan. Dalam ilmu sosial, konsep individu terkait dengan karakteristik dan kehidupannya, serta bagaimana integrasi memainkan peran dalam kehidupan individu. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, individu adalah pribadi yang terpisah dari orang lain, merupakan organisme hidup yang mandiri secara fisiologis, tidak memiliki hubungan organik dengan orang lain.

Perilaku Individu dan Pengaruhnya terhadap Efektivitas Organisasi

Perilaku individu dalam organisasi merupakan elemen kunci dalam teori manajemen, di mana perilaku yang efektif dapat meningkatkan produktivitas, sementara perilaku yang tidak selaras dengan tujuan organisasi dapat menghambat pencapaian target. Studi pustaka menunjukkan bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh kepribadian, motivasi, persepsi, serta nilai-nilai yang dianut seseorang. Perilaku individu dalam konteks organisasi merujuk pada tindakan, sikap, dan pola pikir yang dimiliki oleh setiap individu yang bekerja dalam suatu organisasi. Perilaku ini memengaruhi bagaimana individu berinteraksi dengan kolega, atasan, serta bagaimana mereka menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka. Perilaku individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas organisasi secara keseluruhan. Adapun perilaku individu dan pengaruhnya terhadap efektivitas organisasi (Robbins & Judge, 2017):

- 1) Pengaruh Motivasi Individu terhadap Kinerja Organisasi, motivasi adalah faktor penting yang memengaruhi kinerja individu dalam suatu organisasi. Individu yang termotivasi cenderung bekerja dengan lebih giat dan berfokus pada pencapaian tujuan organisasi. Teori motivasi seperti Teori Hierarki Kebutuhan Maslow dan Teori Dua Faktor Herzberg menunjukkan bahwa pemenuhan kebutuhan dasar dan kepuasan kerja berhubungan langsung dengan tingkat efektivitas organisasi
- 2) Peran Kepemimpinan dalam Pembentukan Perilaku, kepemimpinan memiliki peran utama dalam membentuk perilaku individu dalam organisasi. Gaya kepemimpinan yang efektif, seperti kepemimpinan transformasional, dapat meningkatkan motivasi dan komitmen individu terhadap organisasi, yang pada gilirannya akan meningkatkan

efektivitas organisasi. Pemimpin yang dapat memberikan visi yang jelas, mendukung pengembangan karyawan, dan membina hubungan yang sehat akan meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan

3) Budaya Organisasi terhadap Perilaku Individu yaitu budaya organisasi juga berpengaruh besar terhadap perilaku individu. Organisasi dengan budaya yang kuat yang menekankan nilai-nilai positif seperti kerjasama, integritas, dan inovasi cenderung menghasilkan individu yang lebih terlibat dan berdedikasi. Budaya yang mendukung keterbukaan komunikasi, kolaborasi, dan pengambilan keputusan yang partisipatif dapat memperbaiki produktivitas dan efektivitas organisasi

4) Pengaruh Konflik dalam Organisasi adalah konflik yang tidak dikelola dengan baik dapat merusak efektivitas organisasi. Namun, konflik yang konstruktif yaitu yang difasilitasi untuk menemukan solusi yang lebih baik—dapat meningkatkan kreativitas dan inovasi. Oleh karena itu, kemampuan individu untuk menangani konflik dengan cara yang produktif sangat mempengaruhi efektivitas organisasi

5) Perilaku Tim dan Kolaborasi yaitu kemampuan individu untuk bekerja dalam tim juga berpengaruh besar terhadap efektivitas organisasi. Tim yang efektif biasanya terdiri dari individu yang mampu berkolaborasi dengan baik, saling mendukung, dan berbagi pengetahuan serta keterampilan. Dalam hal ini, perilaku individu yang mendukung kerja tim dan kolaborasi berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Hasil kajian bahwa perilaku individu dalam organisasi merupakan elemen kunci yang memengaruhi efektivitas organisasi secara keseluruhan. Studi menunjukkan bahwa motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan kemampuan berkolaborasi memengaruhi perilaku individu yang pada gilirannya berdampak pada kinerja organisasi. Motivasi individu yang tinggi dapat mendorong mereka untuk bekerja lebih giat dan berfokus pada pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan yang efektif, khususnya gaya kepemimpinan transformasional, juga berperan penting dalam membentuk perilaku individu dengan memberikan visi yang jelas, mendukung pengembangan karyawan, dan memperkuat hubungan interpersonal di tempat kerja. Selain itu, budaya organisasi yang mendukung nilai-nilai positif seperti integritas, kerjasama, dan inovasi, turut memperbaiki produktivitas dan keterlibatan individu dalam organisasi.

Namun, pengaruh perilaku individu juga dipengaruhi oleh cara organisasi menangani konflik dan mendukung kolaborasi tim. Konflik yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan kreativitas dan inovasi, sementara konflik yang tidak terkendali dapat merusak efektivitas organisasi. Dalam konteks kerja tim, perilaku individu yang mendukung kolaborasi, berbagi pengetahuan, dan saling mendukung, berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan bersama. Oleh karena itu, meskipun budaya dan kebijakan organisasi memainkan peran penting, keberhasilan organisasi juga bergantung pada bagaimana individu berinteraksi, menangani perbedaan, dan bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang lebih besar (Hackman, 2002).

Dalam konteks organisasi, perilaku individu memengaruhi berbagai aspek, seperti: 1) Produktivitas kerja, di mana individu yang memiliki motivasi tinggi dan selaras dengan budaya organisasi cenderung lebih produktif; 2) Dinamika tim, di mana perilaku yang mendukung kerja sama dan komunikasi yang baik dapat meningkatkan efektivitas tim; 3) Kepemimpinan dan pengambilan keputusan, di mana pemimpin yang memahami perilaku individu dalam tim dapat merancang strategi manajemen yang lebih efektif. Menurut penelitian Rusmini (2022) organisasi yang mampu mengelola perilaku individu dengan baik cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan mengalami pertumbuhan kinerja yang lebih stabil.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa perilaku individu mengacu pada cara seseorang bertindak atau bagaimana mereka mengekspresikan diri melalui keterampilan atau pemikiran mereka, yang sangat dipengaruhi oleh latar belakang dan pengetahuan pribadi. Dalam konteks organisasi, perilaku individu mencerminkan sikap pemimpin terhadap bawahannya. Jika seorang pemimpin memperlakukan bawahannya dengan baik, hal ini dapat mempererat hubungan positif di antara mereka, yang pada akhirnya mendukung kerja sama yang efektif dalam organisasi.

Tugas Perilaku Individu

Tugas perilaku individu umumnya mencakup beberapa pendekatan dalam memahami perilaku seseorang di dalam organisasi antara lain: Kepribadian dipengaruhi oleh faktor genetik dan lingkungan, mencakup ciri-ciri seperti ambisi, kesetiaan, atau rasa malu yang memengaruhi perilaku individu. Nilai pribadi juga berperan besar dalam menentukan tindakan, di mana nilai mencakup apa yang dianggap benar dan diinginkan. Tiga pendekatan utama yang digunakan untuk mempelajari perilaku individu adalah:

- a) Pendekatan Kognitif yaitu berfokus pada proses mental internal seperti berpikir dan penafsiran individu terhadap lingkungan. Pendekatan kognitif adalah suatu rancangan konseling atau pendekatan yang berfokus pada berpikir dan proses mental dalam modifikasi atau mengubah tingkah laku dan sering melibatkan pelatihan, pengembangan keterampilan, kontrol pikiran, serta proses-proses dan teknik-teknik yang berorientasi kognitif lainnya (Hartati, 2012).
- b) Pendekatan kepuasan teori ini menaruh perhatian pada faktor-faktor dalam diri seseorang yang menguatkan (*energize*), mengarahkan (*direct*), mendukung (*sustain*), dan menghentikan (*stop*) perilakunya. Mendampingi teori kepuasan, adalah teori proses yang menguraikan dan menganalisis bagaimana perilaku tersebut dikuatkan, diarahkan, didukung, dan dihentikan. Menurut Gibson, dkk, kedua teori tersebut sebenarnya berhubungan dengan proses motivasi seseorang (Ardani, 2023)

Faktor yang mempengaruhi perilaku individu adalah faktor internal seperti hereditas dan pengalaman masa lalu berinteraksi dengan faktor eksternal seperti budaya

dan lingkungan sosial untuk membentuk perilaku seseorang. Di organisasi, ini mempengaruhi cara individu beradaptasi dengan situasi kerja

Teori Kepribadian

Teori Kepribadian Freud yang ini sering digunakan sebagai dasar dalam penelitian yang mengkaji hubungan antara kepribadian dan perilaku konsumen yaitu: Teori kepribadian psikoanalitik (*Psychoanalytic Theory of Personality*) dikembangkan oleh Sigmund Freud dan dianggap sebagai elemen dasar dalam psikologi modern. Teori ini menyatakan bahwa keinginan yang tidak disadari (*unconscious needs*) atau yang muncul dari dalam diri manusia (*drive*), seperti kebutuhan seksual dan kebutuhan biologis, merupakan hasil langsung dari motivasi dan dorongan manusia. Menurut Freud, sifat dasar manusia terdiri dari tiga komponen utama yang saling berhubungan, yaitu ego, superego, dan id (Eni Rakhmawati, 2022).

- a) Id merupakan sistem kepribadian yang orisinal, dimana ketika manusia itu dilahirkan ia hanya memiliki Id saja, karena ia merupakan sumber utama dari energi psikis dan tempat timbulnya insting. Id tidak memiliki organisasi, buta, dan banyak tuntutan dengan selalu memaksakan kehendaknya. Id bekerja sejalan dengan prinsip-prinsip kenikmatan, yang bisa dipahami sebagai dorongan untuk selalu memenuhi kebutuhan dengan serta merta. Id sebenarnya tidak lain tidak bukan dari representasi psikis kebutuhan-kebutuhan biologis (Zaviera, 2007).
- b) Ego adalah bagian kepribadian yang bertugas sebagai pelaksana, dimana sistem kerjanya pada dunia luar untuk menilai realita dan berhubungan dengan dunia dalam untuk mengatur dorongandorongan id agar tidak melanggar nilai-nilai. Ego mengadakan kontak dengan dunia realitas yang ada di luar dirinya. Di sini ego berperan sebagai "eksekutif" yang memerintah, mengatur dan mengendalikan kepribadian, sehingga prosesnya persis seperti "polisi lalu lintas" yang selalu mengontrol jalannya id, super-ego dan dunia luar. Ia bertindak sebagai penengah antara insting dengan dunia di sekelilingnya. Fungsi-fungsi ego adalah : 1) Memberikan kepuasan kepada kebutuhan-kebutuhan akan makanan dan melindungi organism ; 2) Menyesuaikan usaha-usaha dari Id dengan tuntutan dari kenyataan (lingkungan) sekitarnya ; 3) Menekan impuls-impuls yang tidak dapat diterima oleh superego; 4) Mengkoordinasikan dan menyelesaikan tuntutan-tuntutan yang bertentangan dari id dan superego; 5) Mempertahankan kehidupan individu serta berusaha supaya spesies dikembangkan (Semiun, 2006).
- c) Superego adalah yang memegang keadilan atau sebagai filter dari kedua sistem kepribadian, sehingga tahu benar-salah, baik-buruk, boleh-tidak dan sebagainya. Di sini superego bertindak sebagai sesuatu yang ideal, yang sesuai dengan norma-norma moral masyarakat. Superego memiliki 2 subsistem: hati nurani (*conscience*) dan ego ideal. Hati nurani berkembang dari pengalaman-pengalaman dihukum karena perilaku yang tidak pantas berisikan nilai-nilai apa yang tidak boleh

dilakukan, sementara Ego ideal berkembang dari pengalaman-pengalaman mendapat penghargaan karena melakukan perilaku yang benar sehingga isinya adalah apa yang seharusnya dilakukan.

Misalnya, dalam perilaku konsumen yang memilih produk mewah seperti mobil sport mahal. Berdasarkan Teori Kepribadian Freud, pembelian ini dapat dianalisis sebagai berikut: a) Id: Konsumen didorong oleh dorongan bawah sadar untuk memenuhi keinginan akan status, pengakuan sosial, atau daya tarik seksual. Mobil sport mewah dianggap mampu memberikan kesenangan dan pemenuhan hasrat ini; b) Ego yaitu konsumen mempertimbangkan kondisi finansial dan kemampuan membeli mobil tersebut. Ego membantu konsumen membuat keputusan yang rasional sambil tetap memuaskan dorongan id; c) Superego memengaruhi keputusan konsumen dengan mempertimbangkan norma sosial atau nilai moral, seperti apakah pembelian tersebut akan dianggap pamer atau tidak sesuai dengan tanggung jawab finansial mereka. Teori Freud menunjukkan bahwa perilaku konsumen sering kali didorong oleh konflik internal antara keinginan bawah sadar, kebutuhan rasional, dan nilai moral. Dalam contoh ini, keputusan untuk membeli mobil sport mahal adalah hasil dari interaksi antara id, ego, dan superego. Teori ini membantu memahami bahwa motivasi pembelian tidak hanya dipengaruhi oleh faktor rasional, tetapi juga oleh kebutuhan emosional dan dorongan bawah sadar.

Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Individu

Perilaku Individu dipengaruhi oleh dua faktor utama: internal dan eksternal. Faktor internal mencakup hereditas, yang mengacu pada warisan atau sifat yang diturunkan dari orang tua atau keturunan. Menurut pandangan nativisme, faktor ini menentukan bagaimana individu terpengaruh, dengan sifat yang diwariskan dianggap sulit diubah dan merupakan kebiasaan atau sifat yang berasal dari orang tua (Ansori *et al.*, 2024).

Frederick Herzberg mengemukakan teori motivasi kebersihan (*motivation-hygiene theory*), yang menganggap hubungan individu dengan pekerjaannya sebagai hal yang fundamental. Dalam penelitiannya, Herzberg meminta karyawan untuk merinci situasi kerja yang membuat mereka merasa sangat nyaman atau tidak nyaman dengan pertanyaan, "Apa yang kamu inginkan dari sebuah pekerjaan?" Teori ini menekankan bahwa faktor-faktor motivasional seperti pencapaian, pengakuan, dan pertumbuhan dapat meningkatkan kepuasan kerja, sementara faktor-faktor higienis seperti kondisi kerja, kebijakan perusahaan, dan hubungan dengan rekan kerja, jika tidak memuaskan, dapat menyebabkan ketidakpuasan.

Perilaku individu dalam organisasi tidak terjadi secara acak, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berinteraksi. Faktor internal, seperti kepribadian, motivasi, persepsi, dan emosi, berperan dalam menentukan bagaimana individu bertindak di tempat kerja. Misalnya, teori kepribadian Freud menjelaskan

bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh tiga aspek utama, yaitu id (dorongan insting dan kepuasan pribadi), ego (mekanisme pengendalian terhadap dorongan Id), dan superego (nilai moral dan sosial yang membatasi tindakan individu) (Rakhmawati, 2022). Selain itu, motivasi juga menjadi faktor utama dalam membentuk perilaku individu. Berdasarkan teori hierarki kebutuhan Maslow, individu akan lebih termotivasi bekerja jika kebutuhan dasar mereka terpenuhi, mulai dari kebutuhan fisiologis hingga aktualisasi diri (Rahmadania & Aly, 2023). Selain itu, teori dua faktor Herzberg menunjukkan bahwa kepuasan kerja ditentukan oleh dua elemen, yaitu faktor motivasi (pencapaian, pengakuan) dan faktor higienis (lingkungan kerja, kebijakan perusahaan) (Herzberg dalam Rusmini, 2022)

Faktor eksternal, Kondisi lingkungan. Kaum empiris percaya kalau perkembangan individu dipengaruhi oleh faktor lingkungan dan pendidikan. Lingkungan, di mana interaksi dan ketergantungan antar individu terjadi, memainkan peran penting dalam memengaruhi perilaku seseorang, baik di dalam maupun di luar organisasi. Faktor eksternal seperti pelatihan, agama, budaya, lingkungan, dan sosial-ekonomi memiliki pengaruh signifikan dalam perkembangan individu dari lahir hingga akhir hayat, berpotensi mempengaruhi baik dan buruknya arah perilaku seseorang. Pendidikan secara umum mencakup semua aspek kehidupan seseorang, dari masa bayi hingga akhir hayat, melalui interaksi individu dengan lingkungannya, baik secara formal maupun informal. Pada intinya, pendidikan berkaitan erat dengan masalah perilaku individu maupun kelompok.

Faktor eksternal lain yang juga berperan dalam membentuk perilaku individu di dalam organisasi yaitu budaya organisasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi tingkat keterlibatan dan produktivitas karyawan. Studi menunjukkan bahwa organisasi yang memiliki budaya kerja yang positif dan mendukung kesejahteraan karyawan cenderung lebih produktif dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi (Rusmini, 2022). Gaya kepemimpinan yang diterapkan juga berpengaruh terhadap perilaku individu. Pemimpin yang dapat menyesuaikan pendekatannya dengan karakteristik individu dalam tim lebih efektif dalam membangun hubungan kerja yang harmonis dan meningkatkan motivasi karyawan.

Peran Teori Manajemen dalam Mengelola Perilaku Individu

Teori perilaku organisasi penting untuk memahami dan memengaruhi budaya bisnis. Teori ini mengkaji perilaku manusia di dunia nyata, termasuk interaksi antara rekan kerja dan perusahaan. Selain itu, teori ini membantu perusahaan memanfaatkan informasi tersebut dengan memberikan panduan tentang cara beroperasi untuk meningkatkan produktivitas, memotivasi karyawan, dan meningkatkan pendapatan. Teori perilaku organisasi memberikan kerangka kerja dan wawasan bagi perusahaan untuk lebih memahami dan mengelola dinamika tenaga kerja dan organisasi mereka,

yang pada akhirnya meningkatkan kinerja dan kesuksesan. Teori manajemen memiliki peran penting dalam mengelola perilaku individu dalam organisasi melalui beberapa menurut Karan (2024) yaitu:

- a. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Positif. Teori manajemen hubungan manusia menyoroti pentingnya kepuasan dan moral karyawan. Dengan menciptakan suasana kerja yang mendukung, manajer dapat meningkatkan produktivitas karyawan.
- b. Merancang Kebijakan yang Tepat. Pemahaman mendalam tentang aspek psikologis individu memungkinkan manajer menyusun kebijakan yang lebih sesuai dengan kebutuhan karyawan.
- c. Memotivasi Karyawan. Dengan mengenali faktor-faktor yang memotivasi karyawan, manajer dapat mengarahkan perilaku mereka ke arah yang mendukung tujuan organisasi.
- d. Mengembangkan Tim yang Efektif. Melalui pemahaman terhadap perbedaan individu, gaya kerja, dan pola interaksi, manajer dapat menciptakan strategi kerja sama yang lebih optimal.
- e. Menetapkan Tujuan Bisnis yang Efektif. Pemahaman tentang perilaku manusia di lingkungan organisasi membantu manajer menentukan tujuan bisnis yang realistis dan strategis. Pendekatan perilaku dalam manajemen menegaskan bahwa manusia adalah elemen utama dalam setiap aktivitas organisasi.

Teori manajemen berperan penting dalam memahami dan mengelola perilaku individu agar dapat berkontribusi secara optimal terhadap organisasi. Teori manajemen hubungan manusia menyatakan bahwa organisasi yang memperhatikan kesejahteraan karyawan dan membangun hubungan interpersonal yang positif akan memiliki tingkat kinerja yang lebih baik. Selain itu, pendekatan kognitif dalam manajemen menekankan pentingnya proses berpikir individu dalam menafsirkan situasi kerja, yang kemudian mempengaruhi tindakan dan keputusan mereka di lingkungan organisasi (Hartati, 2012). Oleh karena itu, organisasi perlu menerapkan strategi manajemen yang tepat untuk mengelola perilaku individu. Beberapa strategi yang dapat diterapkan antara lain menciptakan lingkungan kerja yang positif, memberikan pelatihan dan pengembangan karyawan, menerapkan gaya kepemimpinan yang fleksibel, serta meningkatkan motivasi melalui penghargaan dan pengakuan terhadap kinerja individu.

PENUTUP

Hasil kajian pustaka menunjukkan bahwa perilaku individu dalam organisasi sangat berpengaruh terhadap efektivitas kerja dan keberhasilan organisasi. Faktor internal dan eksternal membentuk pola perilaku individu, yang kemudian dapat dikelola melalui pendekatan berbasis teori manajemen. Pemahaman terhadap teori motivasi dan teori perilaku organisasi memungkinkan organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kepuasan kerja, serta mengoptimalkan produktivitas tim.

Oleh karena itu, organisasi yang mampu memahami dan mengelola perilaku individu secara strategis akan memiliki keunggulan kompetitif dalam mencapai tujuan bisnisnya.

Teori manajemen memainkan peran penting dalam memahami dan mengelola perilaku individu di organisasi. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif, merancang kebijakan yang sesuai, memotivasi karyawan, serta membangun tim kerja yang efektif, organisasi dapat mencapai efisiensi dan produktivitas yang lebih tinggi. Pemahaman terhadap perilaku individu memungkinkan manajer merancang strategi yang mendukung keterlibatan karyawan dan keselarasan dengan tujuan organisasi. Pendekatan perilaku ini menegaskan pentingnya peran manusia sebagai pusat aktivitas organisasi, yang jika dikelola dengan baik, dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Lebih jauh, teori manajemen juga memberikan kerangka kerja yang membantu organisasi menghadapi tantangan dalam perubahan lingkungan bisnis yang dinamis. Dengan memahami perilaku individu, organisasi dapat lebih mudah beradaptasi terhadap kebutuhan dan harapan karyawan, meningkatkan loyalitas, dan menciptakan budaya kerja yang inklusif. Hal ini menjadikan pengelolaan perilaku individu tidak hanya sebagai strategi jangka pendek, tetapi juga sebagai investasi jangka panjang untuk keberlanjutan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ansori, Indah, R., Suwandi, Salsabila, I., & Firmansyah. (2024). Perilaku Dalam Organisasi Individu. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(2), 135–143. <https://doi.org/10.55606/mri.v2i2.2521>
- Ardani, L. T. (2023). Perilaku Individu Dalam Organisasi (Individu, Kelompok, dan Lembaga). *Jurnal Pendidikan Geografi*, 3(1), 125–132.
- Aris Dwi Cahyono. (2021). (Library Research) Peranan Pengembangan Manajemen Kinerja Tenaga Administrasi Kesehatan Terhadap Peningkatan Mutu Pelayanan Kesehatan Di Puskesmas. *Jurnal Ilmiah Pamenang*, 3(2), 28–42. <https://doi.org/10.53599/jip.v3i2.81>
- Colquitt, J. A., Lepine, Wesson, J. A., & Michael. (2013). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill Book.
- Eni Rakhmawati. (2022). Dinamika Kepribadian dalam Perspektif Sigmund Freud dan Psikologi Islami. *La-Tahzan: Jurnal Pendidikan Islam*, 14(1), 60–77. <https://doi.org/10.62490/latahzan.v14i1.322>
- Hackman, J. R. (2002). *Leading Teams: Setting the Stage for Great Performances*. Harvard Business School Press. <https://hbsp.harvard.edu/product/3332-PDF-ENG>
- Hartati, S. (2012). Pendekatan Kognitif Untuk Menurunkan Kecenderungan Perilaku Deliquensi Pada Remaja. *HUMANITAS: Indonesian Psychological Journal*, 9(2), 123. <https://doi.org/10.26555/humanitas.v9i2.340>
- Karan, R. (2024). *Organizational Behaviour Theories and Their Importance in Management*. Shiksha Online.
- Rahmadania, A., & Aly, H. N. (2023). Implementasi Teori Hierarchy Of Needs Maslow

- Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Di Yayasan Cahaya Generasi Islam Kota Bengkulu. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 5(4), 261–272. <https://doi.org/10.31004/jpdk.v5i4.17456>
- Ratnasari, S. D., & Tarimin, T. (2021). Perilaku Individu terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(2), 165–175. <https://doi.org/10.14710/jab.v10i2.36685>
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2017). *Organizational Behaviour, Global Edition*. Pearson Education. <https://archive.org/details/organizationalbe0000step/page/4/mode/2up>
- Rusmini. (2022). *Psikologi Manajemen*. Pusaka Jambi.
- Sari, M., & Asmendri. (2020). Penelitian Kepustakaan (Library Research) dalam Penelitian Pendidikan IPA. *Jurnal Penelitian Bidang IPA Dan Pendidikan IPA*, 6(1), 41–53.
- Semiun. (2006). *Teori Kepribadian & Terapi Psikoanalitik Freud*. Kanisius.
- Zaviera. (2007). *Teori Kepribadian Sigmund Freud*. Rineka Cipta.