

Dasar-Dasar Perilaku Individual Dalam Perilaku Organisasi Di Era Digital

Kudussamah
Pengawas PAI Madya Kementerian Agama Kab. Merangin

Abstrak

Perilaku seseorang biasanya diwarnai oleh hakikat tujuan yang ingin dicapai, meskipun yang bersangkutan tidak selalu sadar adanya kaitan antara perilaku dan tujuan tersebut. Perwujudan perilaku seseorang adalah tindakan-tindakan yang dilakukannya. Karena tujuan yang ingin dicapai seseorang atau organisasi beraneka ragam, maka tindakan-tindakan yang dilakukan pun beraneka ragam pula dan tidak mustahil bahwa seseorang atau organisasi melakukan beberapa tindakan sekaligus.

Perilaku adalah berkaitan dengan interaksi seseorang dengan orang lain atau seseorang yang lainnya. Perilaku disini menekankan adanya interaksi antara satu dengan yang lainnya. Interaksi tersebut saling menguntungkan dan memberikan makna tersendiri bagi seseorang atau organisasi. Seseorang yang selalu berinteraksi itulah yang menjadi salah satu indikator makhluk sosial.

Kata Kunci : Perilaku, Individu dan Organisasi

Pendahuluan

Perilaku adalah tindak-tanduk orang-orang¹. Pendapat ini menekankan perilaku yang diaktualisasikan pada tindakan yang cakupannya sangat luas, baik yang berhubungan dengan individu maupun perilaku kelompok. Perilaku individu diwujudkan berdasarkan keinginan individu itu sendiri dan perilaku kelompok diwujudkan berdasarkan keinginan kelompok atau suatu organisasi dalam mencapai tujuan kelompok atau organisasi.

Perilaku seseorang biasanya diwarnai oleh hakikat tujuan yang ingin dicapai, meskipun yang bersangkutan tidak selalu sadar adanya kaitan antara perilaku dan tujuan tersebut. Perwujudan perilaku seseorang adalah tindakan-tindakan yang dilakukannya. Karena tujuan yang ingin dicapai seseorang atau organisasi beraneka ragam, maka tindakan-tindakan yang dilakukan pun beraneka ragam pula dan tidak mustahil bahwa seseorang atau organisasi melakukan beberapa tindakan sekaligus.

Perilaku adalah berkaitan dengan interaksi seseorang dengan orang lain atau seseorang yang lainnya². Perilaku disini menekankan adanya interaksi antara satu dengan yang lainnya. Interaksi tersebut saling menguntungkan dan memberikan makna tersendiri bagi seseorang atau organisasi. Seseorang yang selalu berinteraksi itulah yang menjadi salah satu indikator makhluk sosial.

Perilaku seseorang pada umumnya menunjukkan kecenderungan seseorang dalam melaksanakan sesuatu hal. Perubahan-perubahan perilaku dapat terjadi kapanpun yang dipengaruhi lingkungan. Perubahan tersebut menunjukkan bahwa setiap individu memiliki dasar-dasar perilaku yang berbeda, dengan dasar inilah penulis mencoba membahas mengenai “Dasar-Dasar Perilaku Individu Dalam Perilaku Organisasi di Era Digital”.

¹ Stephan. A. Robbins, Mary Coucter. *Manajemen*, Jakarta : CV. Haji Mas Agung, 1993, h. 53

² Adam Indrawijaya. *Perilaku Organisasi*. Bandung : Sinar Baru, 1989, h. 42

Pembahasan

A. Karakteristik Biografis

Karakteristik biografis adalah karakteristik pribadi misalnya umur, jenis kelamin dan status perkawinan yang objektif dan mudah diperoleh dari catatan pribadi³. Karakteristik yang jelas berupa usia, jenis kelamin, status kawin, banyaknya tanggungan dan masa kerja dalam organisasi.

1. Usia : Kemungkinan besar hubungan antara usia dan kinerja merupakan isu yang makin penting selama dasa warsa yang akan datang. Hal ini disebabkan; (a) ada keyakinan yang meluas bahwa kinerja merosot dengan meningkatnya usia, (b) realita bahwa angkatan kerja menua, (c) adalah perundang-undangan Amerika baru-baru ini menyatakan bahwa untuk segala maksud dan tujuan menyatakan pensiunan yang bersifat perintah sebagai melanggar hukum⁴.
2. Jenis Kelamin : Yang menjadi permasalahan dalam jenis kelamin ini adalah apakah kinerja wanita sama dengan kinerja pria ? ada bukti yang menyatakan bahwa terdapat beberapa, jika ada perbedaan penting antara pria dan wanita yang mempengaruhi kinerja mereka. Misalnya tidak ada perbedaan yang konsisten pria wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, keterampilan analisis, motivasi, sosiabilitas atau kemampuan belajar⁵. Satu masalah yang tampaknya membedakan antar jenis kelamin khususnya saat karyawan mempunyai anak-anak pra sekolah adalah pilihan atas jadwal kerja⁶. Ibu-ibu yang bekerja lebih mungkin untuk memilih pekerjaan paruh waktu dan mengerjakan pekerjaan kantor dirumah agar bisa menampung tanggung jawab terhadap keluarga.
3. Status Perkawinan : Tidak cukup studi untuk menarik kesimpulan mengenai dampak status perkawinan pada produktivitas. Namun riset yang konsisten menunjukkan bahwa karyawan yang menikah lebih sedikit absensinya, mengalami pergantian yang lebih rendah dan lebih puas dengan pekerjaan mereka dari pada rekan sekerjanya yang bujangan.⁷ Perkawinan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang dapat membuat suatu pekerjaan yang tetap menjadi berharga dan penting.
4. Masa Kerja : Masa kerja ternyata konsisten berhubungan secara negatif dengan keluar masuknya karyawan dan dikemukakan sebagai salah satu dari peramal tunggal terbaik atas perputaran atau keluar masuknya karyawan.⁸ Riset yang menghubungkan masa kerja dengan kemungkinan sangatlah blak-blakan. Secara konsisten studi menunjukkan bahwa senioritas berkaitan negatif dengan kemungkinan. Memang baik dalam seringnya absen maupun dalam total hari yang hilang pada saat bekerja, masa kerja merupakan variabel penjelas tunggal yang paling penting.

³ Stephen A. Robbins. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Prenhalindo. 2001, h. 46

⁴ *Ibid*, h. 48

⁵ *Ibid*, h. 48

⁶ *Ibid*, h. 48

⁷ *Ibid*, h. 49

⁸ *Ibid*, h. 49

B. Kemampuan

Kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan seorang individu pada hakikatnya terdiri dari dua macam kemampuan, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.⁹

1. Kemampuan Intelektual

Kemampuan Intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental.¹⁰ Ada tujuh dimensi yang dapat membentuk kemampuan intelektual yaitu kemahiran berhitung, pemahaman verbal, kecepatan perseptual, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi ruang dan ingatan (memori).¹¹

Dimensi	Gambaran	Contoh Pekerjaan
Kecerdasan Numeris	Kemampuan untuk berhitung dengan cepat dan tepat	Akuntan : menghitung pajak penjualan pada seperangkat barang
Pemahaman Verbal	Kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar serta hubungan kata satu sama lain	Manajer pabrik : mengikuti kebijakan korporasi
Kecepatan Perseptual	Kemampuan mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat	Penyelidiki kebakaran : mengenali petunjuk-petunjuk untuk mendukung tuduhan arson
Penalaran Induktif	Kemampuan mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu.	Peneliti pasar : meramalkan permintaan akan suatu produk dalam kurun waktu berikutnya
Penalaran Deduktif	Kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu dari suatu argumen.	Penyelia : memilih antara dua saran yang berlainan yang dikemukakan karyawan
Visualisasi Ruang	Kemampuan membayangkan bagaimana suatu objek akan tampak seandainya posisinya dalam ruang diubah.	Dekorator interior : meredekorasi suatu kantor
	Kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu	Juru jual : mengingat nama-nama pelanggan

⁹Sondang P. Siagian, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Bumi Aksara, 2002. h. 51

¹⁰Ibid. h. 51

¹¹Ibid, h. 53

Ingatan		
---------	--	--

2. Kemampuan Fisik

Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan serupa.¹²

Faktor-faktor kekuatan :

No	Jenis Kekuatan	Bentuk Kekuatan
1	Kekuatan Dinamis	Kemampuan untuk mengenalkan kekuatan otot secara berulang-ulang atau berkesinambungan sepanjang suatu kurun waktu
2	Kekuatan Tubuh	
3	Kekuatan Statis	Kemampuan menggerakkan kekuatan otot dengan menggunakan otot-otot tubuh (terutama perut)
4	Kekuatan Eksplosif	Kemampuan mengenakan kekuatan terhadap objek luar Kemampuan menghabiskan suatu maksimum energi eksposit dalam satu atau sederetan tindakan eksplisit

Faktor-faktor Keluwesan

No	Jenis Kekuatan	Bentuk Kekuatan
1	Keluwesan	Kemampuan menggerakkan menggerakkan otot tubuh dan meregang punggung sejauh mungkin
2	Extent	
	Keluwesan Dinamis	Kemampuan melakukan gerakan cepat

Faktor-faktor lain

No	Jenis Kekuatan	Bentuk Kekuatan
1	Koordinasi Tubuh	Kemampuan mengkoordinasikan tindakan-tindakan-tindakan serentak dari bagian-bagian tubuh yang berlainan
2	Keluwesan	
3	Dinamis	Kemampuan mempertahankan keseimbangan meskipun ada kekuatan-kekuatan yang mengganggu keseimbangan itu
	Stamina	Kemampuan melanjutkan upaya maksimum yang menuntut upaya yang diperpanjang sepanjang suatu kurun waktu

¹² *Ibid*, h. 53

C. Pembelajaran

Pembelajaran adalah setiap perubahan yang relatif permanen dari perilaku yang terjadi sebagai hasil dari pengalaman.¹³ Pembelajaran mempunyai beberapa komponen yaitu (1) belajar melibatkan perubahan, (2) perubahan itu harus relatif permanen, (3) definisi mengenai perilaku belajar berlangsung dimana ada suatu perubahan tindakan. Suatu perubahan proses berpikir atau sikap seorang individu, jika tidak diiringi dengan perubahan perilaku tidak akan merupakan perubahan. Akhirnya beberapa bentuk pengalaman diperlukan untuk belajar.

D. Metode Pembentukan Perilaku

Membentuk perilaku memperkuat secara sistematis tiap langkah berurutan yang menggerakkan seorang individu lebih mendekati respons yang dirugikan. Ada empat cara-cara untuk membentuk perilaku¹⁴, yaitu :

1. Lewat penguasaan positif : Bila suatu respons diikuti dengan sesuatu yang menyenangkan maka respons itu disebut penguatan positif.
2. Lewat penguatan negatif : Bila suatu respons diikuti oleh dihentikannya atau ditarik kembalinya sesuatu yang tidak menyenangkan, maka respons itu disebut penguatan negatif.
3. Lewat hukuman : Penghukuman akan mengakibatkan suatu kondisi yang tidak enak dalam suatu usaha untuk menyingkirkan suatu perilaku yang tidak diinginkan . Menskor selama dua hari seorang karyawan karena masuk kerja dalam keadaan mabuk merupakan suatu contoh penghukuman.
4. Lewat pemunahan : Menyingkirkan penguatan apa saja yang mempertahankan suatu perilaku disebut pemunahan. Bila perilaku ini tidak diperkuat, maka lambat laun akan punah.

E. Swa-Manajemen

Swa-manajemen adalah teknik-teknik belajar yang memungkinkan para individu mengelola perilaku mereka sendiri, sehingga kurang diperlukan kontrol manajemen eksternal.

Penerapan organisasional dari konsep-konsep belajar tidaklah terbatas pada pengelolaan perilaku orang lain. Konsep-konsep ini dapat juga digunakan untuk memungkinkan para individu mengelola perilakunya sendiri dan dengan berbuat demikian mengurangi kebutuhan akan kontrol manajemen.¹⁵

Swa-manajemen menuntut seorang individu untuk dengan sengaja memanipulasi rangsangan-rangsangan proses internal dan respons-respons untuk mencapai hasil perilaku pribadi. Proses dasarnya melibatkan pengamatan akan perilaku sendiri, membandingkan perilaku itu dengan standar dan memberikan ganjaran jika perilaku itu memenuhi standar.

¹³ *Ibid*, h. 54

¹⁴ *Ibid*, h. 59

¹⁵ Mathis, L. Robert Jackson, H. John, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba Emban Patria, 2001., H. 69

F. Ringkasan dan Implikasi bagi para Manajer

1. Karakteristik biografis, untuk kebanyakan bagian karakteristik ini menyatakan data yang tercantum dalam berkas personalia hampir semua karyawan.
2. Kemampuan, kemampuan mempengaruhi langsung tingkat kinerja dan kepuasan seorang karyawan lewat kesesuaian kemampuan pekerjaan.
3. Pembelajaran, setiap perubahan perilaku yang didapat diamati adalah bukti utama terjadi proses pembelajaran. Tentu saja apa yang ingin kita lakukan adalah memastikan apakah konsep-konsep belajar memberi kepada kita wawasan yang akan memungkinkan kita menjelaskan meramalkan perilaku.

Penutup

1. Karakteristik biografis berhubungan dengan karakteristik pribadi berupa usia, jenis kelamin, status kawin dan masa kerja individu dalam organisasi.
2. Kemampuan langsung mempengaruhi tingkat kinerja dan kepuasan karyawan melalui kecocokan antara jabatan dan kemampuan.
3. Proses pembelajaran mengakibatkan terjadinya perubahan pada individu sebagai hasil dari pengalaman.
4. Pembentukan perilaku seseorang dapat dilakukan dengan berbagai macam cara sesuai dengan karakteristik masing-masing.

Daftar Pustaka

Adam Indrajaya. *Perilaku Organisasi*. Bandung : Sinar Baru, 1989

Mathis, L. Robert Jackson, H. John, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Emban Patria, 2001

Robbin A. Stephen. *Coucter. Mary. Manajemen*. Jakarta : Haji Mas Agung, 1993

Robbin. A. Stephen. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Prenhalindo, 2001

Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara, 2002