SMART (STUDY & MANAGEMENT RESEARCH): JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS
Volume 23 No. 02 Agustus 2026 – Journal homepage: jurnalsmart.digitechuniversity.ac.id

# Implementasi Perilaku Organisasi dalam Meningkatkan Efektivitas Manajemen Perusahaan

## *Implementation of Organizational Behavior in Improving Company Management Effectiveness*

Agus Alamsyah[1], M. Gilang Al Farizi [2]

[1,] Universitas Teknologi Digital, Bandung, Indonesia,
[2,] Universitas Teknologi Digital, Bandung, Indonesia,
Narahubung: M. Gilang Al Farizi, email: m.gilang10125222@digitechuniversity.ac.id

Info Artikel

Riwayat Artikel:
Diajukan: 16/05/2026
Diterima: 22/05/2026
Diterbitkan: 29/08/2026

Kata Kunci:
Perilaku Organisasi, Efektivitas Manajemen, Kinerja Karyawan, Budaya Organisasi, Manajemen Strategik.

A B S T R A K

Penelitian Perilaku organisasi merupakan kajian yang mempelajari bagaimana individu, kelompok, dan struktur memengaruhi perilaku dalam organisasi guna meningkatkan efektivitas manajemen perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi perilaku organisasi dalam meningkatkan efektivitas manajemen perusahaan melalui pendekatan studi pustaka. Kajian ini mengidentifikasi bahwa perilaku organisasi mencakup berbagai dimensi penting, meliputi motivasi karyawan, kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi, dan manajemen kinerja yang secara bersama-sama berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara optimal. Hasil kajian menunjukkan bahwa implementasi perilaku organisasi yang efektif mampu meningkatkan produktivitas karyawan, memperkuat komitmen organisasi, dan mendorong terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Selain itu, integrasi antara perilaku organisasi dengan manajemen strategik terbukti memberikan kontribusi signifikan terhadap optimalisasi output perusahaan dan peningkatan daya saing di era bisnis global. Faktor kepemimpinan dan budaya organisasi diidentifikasi sebagai variabel yang paling dominan dalam menentukan keberhasilan implementasi perilaku organisasi. Kesimpulan kajian ini menegaskan bahwa perusahaan yang secara konsisten mengintegrasikan prinsip-prinsip perilaku organisasi dalam sistem manajemennya akan memiliki keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dan kapasitas adaptasi yang lebih tinggi terhadap perubahan lingkungan bisnis yang dinamis

*Keywords:*
*Organizational Behavior, Management Effectiveness, Employee Performance, Organizational Culture, Strategic Management*

*This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.*

https://doi.org/10.55916/frima.v1i7

*A B S T R A C T*

*This Organizational behavior is a study that studies how individuals, groups and structures influence behavior in organizations in order to increase the effectiveness of company management. This research aims to analyze the implementation of organizational behavior in increasing the effectiveness of company management through a literature study approach. This study identified that organizational behavior includes various important dimensions, including employee motivation, leadership, organizational culture, communication, and performance management which together contribute to optimal achievement of organizational goals. The results of the study show that the implementation of effective organizational behavior can increase employee productivity, strengthen organizational commitment, and encourage the creation of a conducive work environment. In addition, the integration*

Silakan kutip artikel ini sebagai: Alamsyah, A., dkk., Silakan kutip artikel ini sebagai: Alamsyah, A., dkk., Implementasi Perilaku Organisasi dalam Meningkatkan Efektivitas Manajemen Perusahaan, https://doi.org/10.55916/frima.v1i7

e – ISSN: 2656-6362
p – ISSN: 2614-6681

*of organizational behavior with strategic management has been proven to make a significant contribution to optimizing company output and increasing competitiveness in the global business era. Leadership and organizational culture factors were identified as the most dominant variables in determining the success of implementing organizational behavior. The conclusion of this study confirms that companies that consistently integrate the principles of organizational behavior in their management systems will have sustainable competitive advantages and higher adaptive capacity to changes in the dynamic business environment.*

©2025 Jurnal SMART (Study & Management Research) : Jurnal Manajemen dan Bisnis, All rights reserved.

Silakan kutip artikel ini sebagai: Alamsyah, A., dkk., Silakan kutip artikel ini sebagai: Alamsyah, A., dkk., Implementasi Perilaku Organisasi dalam Meningkatkan Efektivitas Manajemen Perusahaan, https://doi.org/10.55916/frima.v1i7

# 1. Pendahuluan

Dalam era bisnis global yang semakin kompetitif dan dinamis, organisasi dituntut untuk tidak hanya mengelola sumber daya finansial dan teknologi secara optimal, tetapi juga mampu mengelola sumber daya manusia sebagai aset strategis yang paling bernilai. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan jangka panjangnya tidak semata-mata ditentukan oleh keunggulan produk atau layanan yang ditawarkan, melainkan juga sangat dipengaruhi oleh bagaimana perilaku individu dan kelompok dalam organisasi dikelola secara efektif dan terarah. Idrus et al. (2023) menegaskan bahwa implementasi kebijakan manajemen sumber daya manusia yang efektif merupakan faktor determinan utama dalam meningkatkan kinerja organisasi di era bisnis global yang penuh dengan ketidakpastian dan perubahan yang cepat. Kondisi ini menjadikan kajian mengenai perilaku organisasi semakin relevan dan mendesak untuk dikaji secara mendalam sebagai landasan bagi pengambilan keputusan manajerial yang lebih efektif dan berbasis bukti ilmiah.

Perilaku organisasi sebagai suatu disiplin ilmu telah mengalami perkembangan yang sangat pesat dalam beberapa dekade terakhir, seiring dengan semakin kompleksnya dinamika lingkungan bisnis dan semakin beragamnya karakteristik tenaga kerja modern. Dewi et al. (2025) dalam kajian literaturnya menjelaskan bahwa perilaku organisasi merupakan bidang studi yang secara sistematis mempelajari dampak individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi dengan tujuan menerapkan pengetahuan tersebut untuk meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Studi perilaku organisasi mencakup berbagai aspek yang saling berkaitan, mulai dari motivasi, kepemimpinan, dinamika kelompok, komunikasi organisasi, manajemen konflik, budaya organisasi, hingga perubahan dan pengembangan organisasi. Pemahaman yang mendalam terhadap seluruh aspek tersebut menjadi prasyarat bagi para manajer dan pemimpin organisasi dalam merancang intervensi yang tepat untuk meningkatkan efektivitas manajemen.

Urgensi implementasi perilaku organisasi semakin diperkuat oleh kenyataan bahwa sebagian besar kegagalan organisasi bukan disebabkan oleh kelemahan teknis atau finansial, melainkan oleh kegagalan dalam mengelola faktor manusia secara optimal. Aidah dan Nugraha (2024) menemukan bahwa penerapan psikologi organisasi, yang merupakan salah satu fondasi dari perilaku organisasi, terbukti secara signifikan meningkatkan efektivitas manajemen di berbagai jenis lembaga, termasuk lembaga pendidikan. Hal ini menunjukkan bahwa prinsip-prinsip perilaku organisasi bersifat universal dan dapat diaplikasikan lintas sektor. Tripustikasari (2025) menambahkan bahwa peran manajemen yang efektif dalam meningkatkan efektivitas organisasi sangat bergantung pada kemampuan pemimpin dalam memahami dan mengelola perilaku anggota organisasi secara holistik dan berkesinambungan.

# 2. Kajian Teori

## 2.1 Teori Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi (organizational behavior) merupakan bidang ilmu yang mempelajari perilaku individu dan kelompok dalam suatu organisasi serta bagaimana struktur organisasi memengaruhi perilaku tersebut. Menurut Dewi et al. (2025), perilaku organisasi bertujuan memahami, menjelaskan, memprediksi, dan mengendalikan perilaku manusia agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Perilaku organisasi menjadi salah satu aspek penting dalam ilmu manajemen karena keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh sumber daya finansial dan teknologi, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki.

Kajian perilaku organisasi mencakup tiga tingkat analisis utama, yaitu tingkat individu, kelompok, dan organisasi. Pada tingkat individu, perilaku organisasi mempelajari motivasi, persepsi, kepribadian, sikap, dan kepuasan kerja karyawan. Pada tingkat kelompok, fokus kajian meliputi dinamika tim, komunikasi, kepemimpinan, konflik, dan pengambilan keputusan. Sementara pada tingkat organisasi, perilaku organisasi membahas budaya organisasi, struktur organisasi, perubahan organisasi, dan iklim kerja.

Dalam praktiknya, perilaku organisasi membantu perusahaan memahami faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi, hubungan kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang kondusif cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal dibandingkan karyawan yang bekerja dalam kondisi penuh tekanan dan konflik. Oleh karena itu, penerapan konsep perilaku organisasi menjadi salah satu strategi penting dalam meningkatkan efektivitas manajemen perusahaan.

Silakan kutip artikel ini sebagai: Alamsyah, A., dkk., Silakan kutip artikel ini sebagai: Alamsyah, A., dkk., Implementasi Perilaku Organisasi dalam Meningkatkan Efektivitas Manajemen Perusahaan, https://doi.org/10.55916/frima.v1i7

2.2 Teori Efektivitas Manajemen

Efektivitas manajemen merupakan kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui penggunaan sumber daya secara optimal. Menurut Tripustikasari (2025), efektivitas manajemen dapat diukur melalui kemampuan organisasi dalam merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengendalikan seluruh sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi.

Efektivitas manajemen tidak hanya diukur dari pencapaian target finansial, tetapi juga dari indikator non-finansial seperti kepuasan karyawan, tingkat produktivitas, kualitas layanan, inovasi, dan kemampuan organisasi dalam beradaptasi terhadap perubahan lingkungan. Organisasi yang efektif mampu mengelola seluruh sumber daya secara seimbang sehingga menghasilkan kinerja yang berkelanjutan.

Dalam perspektif perilaku organisasi, efektivitas manajemen sangat dipengaruhi oleh kualitas hubungan antara pemimpin dan karyawan. Manajer yang mampu memahami kebutuhan, motivasi, dan karakteristik karyawan akan lebih mudah menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Sebaliknya, kegagalan dalam mengelola perilaku karyawan dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi meskipun perusahaan memiliki sumber daya yang memadai.

2.3 Teori Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk memengaruhi individu atau kelompok dalam mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks perilaku organisasi, kepemimpinan memiliki peran strategis karena pemimpin berfungsi sebagai pengarah, motivator, dan agen perubahan dalam organisasi.

Teori kepemimpinan transformasional menjelaskan bahwa pemimpin yang efektif mampu menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk bekerja melampaui target yang ditetapkan. Pemimpin transformasional tidak hanya fokus pada pencapaian hasil, tetapi juga berupaya mengembangkan potensi bawahan melalui pemberdayaan, pembinaan, dan pemberian kesempatan untuk berkembang.

Selain kepemimpinan transformasional, teori kepemimpinan transaksional juga banyak diterapkan dalam organisasi modern. Teori ini menekankan pentingnya sistem penghargaan dan hukuman sebagai alat untuk mengendalikan perilaku karyawan. Idrus et al. (2023) menjelaskan bahwa kombinasi kepemimpinan transformasional dan transaksional mampu menciptakan keseimbangan antara orientasi hasil dan pengembangan sumber daya manusia.

Pemimpin yang efektif juga harus mampu membangun komunikasi yang baik dengan seluruh anggota organisasi. Komunikasi yang terbuka dan transparan dapat meningkatkan kepercayaan, mengurangi konflik, dan memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi.

## 3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi pustaka (library research) sebagai metode utama pengumpulan dan analisis data. Studi pustaka dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk membangun kerangka pemahaman yang komprehensif mengenai implementasi perilaku organisasi dalam meningkatkan efektivitas manajemen perusahaan melalui sintesis berbagai literatur ilmiah yang relevan dan mutakhir. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi pola, tema, dan argumen-argumen kunci dari berbagai sumber akademis yang telah ada, kemudian mengintegrasikannya dalam satu analisis yang koheren dan sistematis.

Sumber data penelitian ini adalah artikel jurnal ilmiah yang relevan dengan tema perilaku organisasi, efektivitas manajemen, kinerja karyawan, budaya organisasi, dan manajemen strategik. Pengumpulan literatur dilakukan melalui penelusuran sistematis terhadap berbagai jurnal ilmiah nasional yang bereputasi, dengan kriteria pemilihan meliputi relevansi topik dengan tema penelitian, kemutakhiran publikasi yang diprioritaskan pada rentang tahun 2022 hingga 2026, serta kredibilitas sumber dan kualitas argumen yang disajikan. Seluruh sumber literatur yang digunakan dalam penelitian ini merupakan artikel jurnal ilmiah yang telah melalui proses peer review, sehingga validitas dan reliabilitasnya dapat dipertanggungjawabkan secara akademik.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis isi (content analysis) terhadap literatur yang telah dikumpulkan, dengan mengidentifikasi tema-tema utama yang berkaitan dengan: (1) konsep dan dimensi perilaku organisasi; (2) strategi implementasi perilaku organisasi dalam konteks manajemen perusahaan; (3) peran kepemimpinan dan budaya organisasi dalam efektivitas manajemen; (4) hubungan antara manajemen kinerja dan efektivitas organisasi; serta (5) kontribusi nilai-nilai organisasi terhadap perilaku dan kinerja

karyawan. Temuan dari berbagai literatur kemudian disintesis secara kritis untuk menghasilkan pemahaman yang lebih mendalam dan komprehensif mengenai fenomena implementasi perilaku organisasi dalam meningkatkan efektivitas manajemen perusahaan.

## 4. Hasil Dan Pembahasan

Konsep dan Dimensi Perilaku Organisasi dalam Konteks Manajemen Perusahaan Perilaku organisasi sebagai suatu disiplin ilmu yang berdiri sendiri memiliki cakupan kajian yang sangat luas dan multidimensi. Dewi et al. (2025) menjelaskan bahwa perilaku organisasi pada dasarnya mempelajari tiga tingkatan analisis yang saling berkaitan, yaitu tingkat individu yang mencakup sikap, kepribadian, motivasi, dan persepsi karyawan; tingkat kelompok yang mencakup dinamika tim, komunikasi, kepemimpinan, dan manajemen konflik; serta tingkat organisasi yang mencakup budaya, struktur, kebijakan, dan perubahan organisasi. Ketiga tingkatan analisis ini tidak dapat dikaji secara terpisah karena saling memengaruhi dan membentuk keseluruhan ekosistem perilaku dalam organisasi yang pada akhirnya menentukan tingkat efektivitas manajemen yang dapat dicapai.

Peran Kepemimpinan dalam implementasi Perilaku Organisasi

Kepemimpinan merupakan salah satu variabel paling determinan dalam keberhasilan implementasi perilaku organisasi di perusahaan. Seorang pemimpin yang efektif tidak hanya bertugas mengarahkan dan mengawasi pekerjaan bawahan, tetapi juga berperan sebagai role model, fasilitator perubahan, dan pembangun budaya organisasi yang positif. Rosdiawan dan Chaerudin (2025) dalam kajiannya mengenai manajemen kinerja SDM menemukan bahwa strategi kepemimpinan yang berfokus pada pengembangan kapasitas individu dan pemberdayaan tim terbukti secara signifikan meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Pemimpin yang mampu memahami kebutuhan, motivasi, dan potensi setiap anggota tim akan lebih berhasil dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendorong keterlibatan aktif dan komitmen tinggi dari seluruh karyawan.

Budaya Organisasi sebagai Fondasi Perilaku Organisasi

Budaya organisasi merupakan dimensi yang paling fundamental dan paling persisten dalam perilaku organisasi, karena ia mencerminkan nilai-nilai, asumsi, dan keyakinan bersama yang secara tidak langsung membentuk cara berpikir, bersikap, dan berperilaku seluruh anggota organisasi. Sangapan dan Manurung (2025) menegaskan bahwa budaya organisasi memainkan peran yang sangat krusial dalam implementasi manajemen sumber daya manusia strategik, karena budaya yang kuat dan positif menciptakan konteks yang kondusif bagi seluruh kebijakan dan praktik manajemen untuk berfungsi secara efektif. Organisasi dengan budaya yang kuat cenderung memiliki tingkat kohesi internal yang lebih tinggi, tingkat konflik yang lebih rendah, dan tingkat komitmen karyawan yang jauh lebih besar dibandingkan organisasi dengan budaya yang lemah atau tidak kohesif.

Manajemen Kinerja sebagai Instrumen Implementasi Perilaku Organisasi

Manajemen kinerja merupakan salah satu instrumen operasional paling penting dalam mengimplementasikan prinsip-prinsip perilaku organisasi secara konkret dan terukur dalam praktik manajemen sehari-hari. Rosdiawan dan Chaerudin (2025) mendefinisikan manajemen kinerja sebagai proses yang berkelanjutan dan sistematik untuk merencanakan, memantau, mengevaluasi, dan mengembangkan kinerja individu dan tim dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Sistem manajemen kinerja yang dirancang dengan baik tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi retrospektif, tetapi juga sebagai mekanisme pemberdayaan yang mendorong karyawan untuk terus berkembang, berinovasi, dan memberikan kontribusi terbaik mereka kepada organisasi.

Nilai – Nilai Organisasi dan Implementasi Manajemen Islam dalam Perilaku Organisasi

Dimensi nilai-nilai dalam perilaku organisasi semakin mendapat perhatian yang serius dalam literatur manajemen kontemporer, seiring dengan meningkatnya kesadaran bahwa keberhasilan jangka panjang organisasi tidak dapat dipisahkan dari integritas, etika, dan nilai-nilai yang dipegang teguh oleh seluruh anggotanya. Ningtyas et al. (2025) dalam kajiannya menemukan bahwa implementasi nilai-nilai manajemen Islam, yang mencakup prinsip-prinsip seperti amanah (kejujuran dan tanggung jawab), syura (musyawarah dan partisipasi), dan adl (keadilan), terbukti secara signifikan berkontribusi terhadap pembentukan perilaku organisasi yang positif dan peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa nilai-nilai spiritual dan etika bukan hanya relevan dalam konteks keagamaan, tetapi juga memiliki implikasi praktis yang sangat nyata dalam konteks manajemen organisasi modern.

Integrasi Perilaku Organisasi dan Manajemen Strategi untuk Optimalisasi Efektivitas Perusahaan

Sintesis antara perilaku organisasi dan manajemen strategik merupakan pendekatan yang paling komprehensif dalam upaya meningkatkan efektivitas manajemen perusahaan secara holistik dan berkelanjutan. Setyawan et al. (2026) mengemukakan bahwa kontribusi perilaku organisasi dan manajemen strategik terhadap produktivitas karyawan dan optimalisasi output perusahaan bersifat sinergis, di mana kedua pendekatan tersebut saling melengkapi dan memperkuat satu sama lain ketika diintegrasikan secara tepat dalam sistem manajemen perusahaan. Manajemen strategik menyediakan arah dan kerangka jangka panjang bagi organisasi, sementara perilaku organisasi memastikan bahwa sumber daya manusia yang ada memiliki kapasitas, motivasi, dan komitmen yang diperlukan untuk mewujudkan strategi tersebut menjadi kenyataan.

## 5. Penutup

Berdasarkan kajian komprehensif yang telah dilakukan terhadap berbagai literatur ilmiah yang relevan, dapat ditarik beberapa kesimpulan penting mengenai implementasi perilaku organisasi dalam meningkatkan efektivitas manajemen perusahaan.

Pertama, perilaku organisasi merupakan disiplin ilmu yang multidimensi dan mencakup tiga tingkatan analisis yang saling berkaitan, yaitu individu, kelompok, dan organisasi.

Kedua, kepemimpinan dan budaya organisasi merupakan dua variabel yang paling determinan dalam menentukan keberhasilan implementasi perilaku organisasi.

Ketiga, manajemen kinerja yang dirancang dan diimplementasikan secara sistematis merupakan instrumen operasional yang sangat penting dalam menerjemahkan prinsip prinsip perilaku organisasi ke dalam praktik manajemen yang konkret dan terukur.

Keempat, integrasi nilai-nilai etika dan moral dalam sistem manajemen perusahaan menciptakan fondasi kepercayaan yang sangat diperlukan bagi berlangsungnya kolaborasi yang efektif dan berkelanjutan.

Kelima, integrasi antara perilaku organisasi dan manajemen strategik merupakan pendekatan yang paling komprehensif dalam mencapai efektivitas manajemen perusahaan yang optimal dan berkelanjutan

## 6. Referensi

Aidah, A., & Nugraha, M. S. (2024). Penerapan psikologi organisasi dalam meningkatkan efektivitas manajemen di lembaga pendidikan. Jurnal Tahsinia, 5(4), 568–582.

Asaari, M., Sandhi, A. F., & Anggiani, S. (2022). Efektivitas perilaku organisasi dan manajemen strategik terhadap tingkat produktivitas organisasi. Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan, 5(5), 2440–2447.

Dewi, W. P., Baharsyah, N. A., Dewi, E. R., & Hartono, B. (2025). Perilaku organisasi: Literature review.

Idrus, S., Ruhana, F., Amalia, M. R., Rosyid, A. F., & Kuswandi, D. (2023). Implementasi kebijakan manajemen sumber daya manusia yang efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi di era bisnis global. Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi dan Akuntansi (JIMEA), 7(1), 72–89.

Krismayanti, Y., Anjarsari, N., Sundari, S., & Pakpakhan, M. (2024). Implementasi manajemen kinerja dalam meningkatkan efektivitas kerja di perusahaan multinasional. Jurnal Cakrawala Akademika, 1(3), 970–986.

Mariska, S., & Sukiyah, S. (2023). Penerapan teori manajemen Hanry Fayol untuk menjalankan bisnis. MANTRA (Jurnal Manajemen Strategis), 1(1), 9–16.

Ningtyas, W. D., Kholida, N., Fatinah, N. D., & Fitriani, A. (2025). Implementasi nilai nilai manajemen Islam dalam pembentukan perilaku organisasi dan kinerja karyawan. MADDINA: Jurnal Manajemen Dakwah, 2(2), 252–276.

Rosdiawan, R. K., & Chaerudin, C. (2025). Manajemen kinerja SDM: Strategi meningkatkan efektivitas organisasi. JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 7(3), 1515–1522

Silakan kutip artikel ini sebagai: Alamsyah, A., dkk., Silakan kutip artikel ini sebagai: Alamsyah, A., dkk., Implementasi Perilaku Organisasi dalam Meningkatkan Efektivitas Manajemen Perusahaan, https://doi.org/10.55916/frima.v1i7