



## Memahami Perilaku Organisasi Bisnis

Kamal Hadi, Ahbib Hubbul Kohir Ar-Romadhon, Tri Aldiansyah, Muhammad Iksan,  
Hadi Ananta Pratama

Institut Agama Islam Rokan, Riau, Indonesia

Email : [kamalhadi.kh@gmail.com](mailto:kamalhadi.kh@gmail.com), [yaokey0@gmail.com](mailto:yaokey0@gmail.com), [aldibagan450@gmail.com](mailto:aldibagan450@gmail.com)  
[muhammadisan508@gmail.com](mailto:muhammadisan508@gmail.com), [hadianantapratamatama@gmail.com](mailto:hadianantapratamatama@gmail.com)

### Abstract

This study aims to examine how organizational behavior can affect the performance of the company. Organizational behavior includes patterns of actions, attitudes, values, and habits formed in an organization. This study uses a qualitative approach to analyzing the influence of individual and group behavior towards the dynamics of the company's performance. The results showed that effective leadership, clear communication, and strong organizational culture played an important role in improving company performance. By understanding the behavior of the organization, the company can create a more productive and harmonious environment, which ultimately has an impact on the achievement of company goals.

**Keywords:** Business organizational behavior

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana perilaku organisasi dapat memengaruhi kinerja perusahaan. Perilaku organisasi mencakup pola-pola tindakan, sikap, nilai-nilai, dan kebiasaan yang terbentuk di dalam suatu organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk menganalisis pengaruh perilaku individu dan kelompok terhadap dinamika kinerja perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif, komunikasi yang jelas, serta budaya organisasi yang kuat berperan penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Dengan memahami perilaku organisasi, perusahaan dapat menciptakan lingkungan yang lebih produktif dan harmonis, yang pada akhirnya berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan.

**Kata Kunci :** Perilaku organisasi bisnis

### Pendahuluan

Perilaku organisasi adalah cabang ilmu yang mempelajari bagaimana individu, kelompok, dan struktur dalam suatu organisasi saling berinteraksi, serta bagaimana interaksi tersebut mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan (Sudarmanto, 2022). Perilaku organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan efektivitas dan efisiensi suatu organisasi, terutama dalam konteks bisnis (Sudarmanto, 2023). Dalam dunia bisnis yang semakin dinamis dan kompetitif, pemahaman yang mendalam tentang perilaku individu dan kelompok dalam organisasi dapat memberikan keuntungan strategis yang signifikan. Setiap organisasi, baik itu perusahaan kecil maupun besar, memiliki tantangan dalam mengelola perilaku anggotanya untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan (Liling, 2019)

Seiring dengan perkembangan zaman, banyak perusahaan yang telah menyadari bahwa kunci kesuksesan mereka tidak hanya terletak pada produk atau layanan yang mereka tawarkan, tetapi juga pada cara mereka mengelola dan memotivasi sumber daya manusia yang ada. Hal ini tercermin dalam pentingnya peran kepemimpinan, budaya organisasi, dan komunikasi antar anggota dalam menciptakan sinergi yang dapat meningkatkan kinerja organisasi (Husna, 2022b). Kepemimpinan yang baik akan mempengaruhi suasana kerja dan memotivasi karyawan untuk memberikan yang terbaik, sementara budaya organisasi yang kuat mampu menyatukan visi dan misi perusahaan dalam satu kesatuan yang harmonis (Setiyati Ritta & Hikmawati, 2019)

Namun, meskipun banyak organisasi yang telah menyadari pentingnya perilaku organisasi, masih banyak yang menghadapi kesulitan dalam mengelola perilaku anggotanya dengan baik. Masalah yang sering muncul termasuk ketidakharmonisan antar anggota tim, komunikasi yang buruk antara pimpinan dan karyawan, serta kepemimpinan yang tidak efektif. Masalah-masalah ini dapat mengganggu proses kerja, menurunkan produktivitas, dan akhirnya mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan (Husna, 2022a).

Selain itu, perubahan lingkungan eksternal yang cepat, seperti perkembangan teknologi, perubahan ekonomi, dan pergeseran sosial, juga mempengaruhi perilaku organisasi. Organisasi yang tidak dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan tersebut sering kali mengalami kesulitan dalam mempertahankan posisi kompetitifnya di pasar. Oleh karena itu, penting bagi setiap perusahaan untuk tidak hanya memahami faktor internal yang mempengaruhi perilaku organisasinya, tetapi juga bagaimana faktor eksternal dapat mempengaruhi perilaku tersebut. (Al et al., 2011)

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji lebih dalam tentang bagaimana perilaku organisasi, baik yang bersifat individu maupun kelompok, dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Fokus utama dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor perilaku organisasi yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan, serta bagaimana perusahaan dapat mengelola faktor-faktor tersebut untuk mencapai hasil yang optimal. Dengan memahami dinamika perilaku yang terjadi di dalam organisasi, perusahaan dapat merancang kebijakan dan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan jangka panjang mereka (Sugito, 2023).

Melalui pendekatan kualitatif, penelitian ini berharap dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai hubungan antara perilaku organisasi dan kinerja perusahaan, serta memberikan rekomendasi bagi manajer dan pemimpin organisasi dalam mengelola perilaku organisasi untuk meraih kesuksesan bisnis yang berkelanjutan (Sugito, 2022).

### **Metode Penelitian**

Metode penelitian dalam jurnal ini menggunakan metode kepustakaan dengan dua data yaitu data primer dan data sekunder. data primer terdiri dari buku-buku. dan data sekunder terdiri dari jurnal, skripsi, makalah, majalah, dan hal lain yang memiliki bahan referensi bahasan pada jurnal, sesuai dengan judul penelitian (Herdiansyah, 2012)

## **Hasil dan Pembahasan**

### **Perilaku Organisasi Bisnis**

Perilaku organisasi bisnis adalah cabang ilmu yang mempelajari bagaimana individu, kelompok, dan struktur dalam sebuah organisasi berinteraksi, berkomunikasi, serta bagaimana mereka mempengaruhi pencapaian tujuan dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Studi ini mencakup berbagai aspek, mulai dari sikap, motivasi, dan emosi individu, hingga dinamika kelompok, kepemimpinan, budaya organisasi, dan pengambilan keputusan. Fokus utama dari perilaku organisasi adalah untuk memahami pola-pola interaksi dalam organisasi dan bagaimana hal-hal tersebut dapat mempengaruhi produktivitas, kepuasan kerja, serta kinerja jangka panjang (Siregar, 2020).

Dalam konteks organisasi bisnis, perilaku organisasi tidak hanya melihat bagaimana individu bertindak secara terpisah, tetapi juga bagaimana kelompok atau tim bekerja bersama untuk mencapai tujuan bersama. Proses-proses seperti komunikasi, konflik, kerja sama, dan kolaborasi menjadi bagian penting dalam analisis perilaku organisasi. Faktor-faktor internal, (Rahmadiana, 2012) seperti budaya organisasi dan nilai-nilai yang dipegang oleh perusahaan, juga berperan besar dalam memengaruhi cara anggota organisasi berperilaku dan berinteraksi satu sama lain (Rudi Irwansyah, 2021)

Lebih jauh lagi, perilaku organisasi juga mempelajari pengaruh struktur organisasi terhadap perilaku individu dan kelompok. Misalnya, bagaimana hierarki, pembagian tugas, dan kekuasaan dalam organisasi dapat mempengaruhi cara individu membuat keputusan, berinovasi, atau bekerja dalam tim. Selain itu, perilaku organisasi juga mengkaji peran kepemimpinan dalam memotivasi dan mempengaruhi kinerja tim, serta bagaimana gaya kepemimpinan tertentu dapat menciptakan atau merusak suasana kerja yang produktif (Setiyati Ritta & Hikmawati, 2019)

Selain itu, perilaku organisasi bisnis berfokus pada bagaimana faktor-faktor eksternal, seperti lingkungan pasar, persaingan, dan perubahan sosial, dapat mempengaruhi dinamika internal organisasi. Adaptasi terhadap perubahan dan inovasi sering kali bergantung pada bagaimana organisasi mengelola perilaku anggotanya dalam menghadapi tantangan eksternal. (Esack Farid, 2006) Secara keseluruhan, tujuan utama dari studi perilaku organisasi bisnis adalah untuk memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai bagaimana perilaku manusia dalam organisasi dapat dioptimalkan untuk mencapai tujuan strategis perusahaan. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang perilaku individu dan kelompok, manajer dan pemimpin dapat merancang kebijakan dan strategi yang lebih efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kinerja, serta mencapai keberhasilan jangka panjang bagi organisasi (Faizah, 2020)

### **Elemen Utama Perilaku Organisasi Bisnis**

Elemen utama perilaku organisasi bisnis mencakup berbagai faktor yang mempengaruhi interaksi individu dan kelompok dalam organisasi. Elemen-elemen ini saling terkait dan berperan penting dalam membentuk dinamika organisasi, serta mempengaruhi kinerja dan pencapaian tujuan organisasi. Berikut adalah beberapa elemen utama dalam perilaku organisasi bisnis: (Theory et al., 1981)

a. Individu dalam Organisasi

- Individu adalah elemen dasar dalam perilaku organisasi, karena perilaku mereka sangat memengaruhi kinerja organisasi. Ini mencakup aspek seperti sikap, motivasi, nilai-nilai, kepribadian, dan persepsi. Bagaimana individu merespons situasi tertentu, membuat keputusan, dan berinteraksi dengan orang lain dapat mempengaruhi produktivitas serta budaya kerja di dalam organisasi.
- b. Kelompok dan Tim  
Dalam organisasi bisnis, kelompok dan tim memiliki peran yang sangat penting. Kolaborasi antar anggota tim, dinamika kelompok, serta bagaimana tim bekerja bersama untuk mencapai tujuan bersama menjadi faktor penentu dalam keberhasilan organisasi. Elemen ini mencakup komunikasi kelompok, konflik, kerja sama, serta pengelolaan perbedaan yang ada dalam tim untuk mencapai kinerja yang optimal.
- c. Kepemimpinan  
Kepemimpinan adalah elemen penting dalam perilaku organisasi bisnis. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin organisasi dapat mempengaruhi suasana kerja, motivasi karyawan, serta arah organisasi. Pemimpin yang efektif dapat menginspirasi dan memotivasi anggota tim untuk bekerja lebih keras dan lebih cerdas, sementara kepemimpinan yang buruk dapat menurunkan moral dan produktivitas (Theory et al., 1981)
- d. Komunikasi  
Komunikasi yang efektif di dalam organisasi sangat penting untuk menjaga alur informasi yang lancar antar individu dan tim. Komunikasi yang baik dapat mengurangi kesalahpahaman, meningkatkan kerja sama, dan mempercepat pengambilan keputusan. Elemen ini meliputi komunikasi verbal dan non-verbal, serta komunikasi formal dan informal yang terjadi di dalam organisasi (Muhamad Iqbal, 2013)
- e. Budaya Organisasi  
Budaya organisasi merujuk pada nilai-nilai, norma, keyakinan, dan praktik yang diterima secara bersama oleh anggota organisasi. Budaya ini mempengaruhi bagaimana anggota organisasi berperilaku, berinteraksi, dan mengambil keputusan. Budaya yang kuat dapat meningkatkan loyalitas, semangat tim, dan komitmen terhadap tujuan organisasi, sementara budaya yang lemah dapat menimbulkan disfungsi dan ketidakselarasan di dalam organisasi (Theory et al., 1981)
- f. Struktur Organisasi  
Struktur organisasi mencakup bagaimana pembagian tugas dan tanggung jawab diatur dalam organisasi. Struktur ini mempengaruhi bagaimana individu dan kelompok berinteraksi, serta seberapa efisien aliran informasi dan pengambilan keputusan. Struktur yang jelas dan terorganisir dapat memperlancar operasional organisasi, sedangkan struktur yang kabur atau tumpang tindih dapat menyebabkan kebingungan dan konflik internal.
- g. Motivasi  
Motivasi adalah elemen yang sangat penting dalam perilaku organisasi karena menentukan sejauh mana individu dan kelompok berusaha untuk mencapai tujuan

mereka. Teori-teori motivasi, seperti teori kebutuhan Maslow, teori dua faktor Herzberg, dan teori penguatan Skinner, membantu dalam memahami apa yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan giat dan bagaimana mereka merespon insentif atau penghargaan.

h. Perubahan dan Inovasi

Perubahan adalah bagian dari kehidupan organisasi. Organisasi harus dapat mengelola perubahan dengan baik agar tetap relevan dan kompetitif. Inovasi, baik dalam produk, proses, maupun cara kerja, sangat penting untuk memastikan kelangsungan hidup dan pertumbuhan perusahaan. Elemen ini mencakup bagaimana organisasi merespons dan beradaptasi dengan perubahan, serta bagaimana perilaku anggota organisasi mendukung atau menanggapi inovasi. (Sayekti, 2018)

i. Pengambilan Keputusan

Pengambilan keputusan adalah proses penting dalam perilaku organisasi karena mempengaruhi arah dan strategi organisasi. Baik keputusan yang bersifat rutin maupun yang lebih kompleks harus dipahami dalam konteks bagaimana individu atau kelompok membuat keputusan, faktor-faktor apa yang mempengaruhinya, dan bagaimana keputusan tersebut dapat mempengaruhi kinerja dan tujuan organisasi (Rambe, 2022)

j. Kinerja dan Evaluasi

Kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh bagaimana anggota organisasi berperilaku dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Evaluasi kinerja adalah elemen penting untuk menilai efektivitas individu maupun tim dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan pemahaman yang baik tentang perilaku organisasi, perusahaan dapat mengidentifikasi area yang perlu perbaikan dan mengimplementasikan tindakan untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan (Riri Indriani dan Triyani Budyastuti, 2021)

### **Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Organisasi**

Perilaku organisasi dipengaruhi oleh sejumlah faktor yang berinteraksi satu sama lain, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Faktor-faktor ini membentuk cara individu dan kelompok berperilaku dalam organisasi, serta memengaruhi efisiensi dan efektivitas dalam mencapai tujuan organisasi. Salah satu faktor yang sangat mempengaruhi perilaku organisasi adalah faktor individual. Kepribadian, sikap, dan motivasi individu memainkan peran penting dalam bagaimana seseorang berinteraksi dengan orang lain di tempat kerja (Stanulis et al., 2007).

Kepribadian seseorang, seperti ekstroverti atau introverti, dapat mempengaruhi cara mereka berkomunikasi dan berkolaborasi dalam tim. Sikap positif atau negatif terhadap pekerjaan dan rekan kerja juga sangat memengaruhi produktivitas dan kepuasan kerja. Selain itu, motivasi, baik yang bersifat intrinsik (dorongan dari dalam diri seperti pencapaian) maupun ekstrinsik (insentif dari luar seperti penghargaan atau bonus), turut menentukan sejauh mana individu akan berusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Faktor persepsi juga berpengaruh, karena cara seseorang memandang situasi atau orang lain dalam organisasi bisa memengaruhi respons dan perilaku mereka dalam menjalankan tugas (Alnashava, P Prasanti, 2017).

Selain faktor individu, faktor kelompok dan tim juga memiliki dampak besar terhadap perilaku organisasi. Dinamika kelompok, seperti norma yang terbentuk di dalam tim, cara kerja

sama antar anggota, serta bagaimana kelompok menangani konflik, dapat mempengaruhi produktivitas dan keberhasilan tim dalam mencapai tujuan. Budaya kelompok yang mendukung komunikasi terbuka, kerja sama, dan penghargaan terhadap kontribusi individu akan menciptakan lingkungan yang positif, sementara budaya yang negatif dapat menurunkan semangat kerja. Pengaruh sosial dari rekan kerja atau atasan juga sering kali membentuk perilaku individu, di mana individu mungkin akan cenderung mengikuti norma dan harapan yang ada di dalam kelompok untuk mendapatkan penerimaan social (Setiyati Ritta & Hikmawati, 2019).

Di tingkat yang lebih luas, faktor organisasi itu sendiri sangat mempengaruhi perilaku anggotanya. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma, dan kebiasaan yang dianut oleh anggota organisasi. Budaya ini sangat penting dalam membentuk perilaku, karena budaya yang kuat dan positif dapat mendorong inovasi, keterbukaan, dan loyalitas terhadap organisasi (Huda, 2010) Sebaliknya, budaya yang lemah atau negatif bisa menurunkan moral karyawan. Struktur organisasi juga memainkan peran besar dalam perilaku individu, di mana pembagian tugas dan wewenang yang jelas dapat mempermudah pengambilan keputusan dan alur kerja. Jika struktur organisasi tidak jelas atau terlalu hierarkis, hal ini bisa menyebabkan kebingungan dan menurunkan efisiensi. Gaya kepemimpinan dalam organisasi juga menjadi faktor krusial. Pemimpin yang mampu menginspirasi dan memberdayakan karyawan dapat meningkatkan motivasi dan komitmen, sementara pemimpin yang otoriter atau tidak mendukung bisa menciptakan suasana kerja yang tidak produktif dan penuh ketegangan (Liling, 2019).

Selain itu, faktor lingkungan eksternal turut mempengaruhi perilaku organisasi. Perubahan kondisi ekonomi, seperti inflasi, resesi, atau ketidakstabilan pasar, dapat memengaruhi keputusan dan sikap karyawan. Kondisi ini sering kali mempengaruhi kepuasan kerja dan tingkat stres di tempat kerja. Persaingan industri dan perubahan teknologi juga memberikan dampak besar, di mana organisasi harus beradaptasi dengan cepat untuk mempertahankan daya saingnya. Hal ini bisa mempengaruhi cara karyawan bekerja dan berinteraksi dengan teknologi baru, serta bagaimana mereka merespons perubahan yang terjadi. Misalnya, perkembangan teknologi digital dapat merubah cara komunikasi dan kolaborasi di antara anggota organisasi, yang pada gilirannya mempengaruhi perilaku mereka. Di sisi lain, faktor sosial dan budaya di luar organisasi, seperti perubahan nilai-nilai sosial atau kesadaran akan isu-isu tertentu (misalnya, keberagaman dan inklusi), juga mempengaruhi cara organisasi merespons dan beroperasi.

Faktor teknologi juga memainkan peran penting dalam membentuk perilaku organisasi, terutama dengan semakin pesatnya kemajuan teknologi informasi dan otomatisasi. Inovasi teknologi sering kali mengubah cara pekerjaan dilakukan, memperkenalkan alat dan platform baru untuk mempermudah komunikasi dan pengelolaan tugas. Namun, perubahan teknologi juga menuntut penyesuaian dari karyawan, yang dapat mempengaruhi tingkat stres atau ketidakpastian yang mereka rasakan dalam menjalankan pekerjaan mereka. Kondisi ekonomi, baik di tingkat makro (misalnya, tingkat inflasi atau tingkat pengangguran) maupun mikro (misalnya, pendapatan dan kesejahteraan finansial karyawan), juga berpengaruh terhadap bagaimana karyawan memandang pekerjaan mereka, yang dapat mempengaruhi kepuasan dan motivasi mereka (Fahlefi, 2018)

## **Penerapan Perilaku Organisasi dalam Praktik Bisnis**

Penerapan perilaku organisasi dalam praktik bisnis sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Dengan memahami berbagai aspek perilaku individu, kelompok, dan dinamika organisasi, manajer dan pemimpin dapat merancang strategi yang meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja. Berikut adalah beberapa penerapan perilaku organisasi dalam praktik bisnis:

### **a. Meningkatkan Motivasi Karyawan**

Dalam praktik bisnis, perusahaan sering kali mengimplementasikan berbagai teori motivasi, seperti teori kebutuhan Maslow atau teori dua faktor Herzberg, untuk menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi. Misalnya, perusahaan menawarkan insentif finansial, peluang pengembangan karier, atau penghargaan untuk memenuhi kebutuhan karyawan, baik kebutuhan dasar (gaji, tunjangan) maupun kebutuhan yang lebih tinggi (pengakuan, prestasi). (Semawati dan Asmarani, 2018)

### **b. Pengelolaan Konflik dan Dinamika Kelompok**

Konflik antar individu atau kelompok adalah hal yang umum dalam organisasi. Penerapan perilaku organisasi dalam mengelola konflik penting untuk menjaga keharmonisan dan produktivitas tim. Perusahaan dapat menggunakan teknik mediasi atau pelatihan manajerial untuk menyelesaikan ketegangan antar rekan kerja atau tim yang berbeda. Dengan pengelolaan konflik yang tepat, organisasi dapat memanfaatkan perbedaan dalam kelompok untuk mendorong kreativitas dan inovasi.

### **c. Pengembangan Kepemimpinan yang Efektif**

Kepemimpinan yang baik adalah elemen penting dalam penerapan perilaku organisasi. Pemimpin yang menginspirasi dan mendukung karyawan dalam mencapai tujuan pribadi dan profesional akan meningkatkan produktivitas dan komitmen mereka. Oleh karena itu, banyak organisasi menerapkan gaya kepemimpinan transformasional atau kepemimpinan partisipatif untuk mendorong keterlibatan dan motivasi karyawan (Huda, 2017)

### **d. Membangun Budaya Organisasi yang Positif**

Budaya organisasi yang positif menjadi dasar penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Banyak perusahaan berusaha menciptakan budaya yang menekankan nilai-nilai seperti kolaborasi, keterbukaan, dan keberagaman. Misalnya, perusahaan seperti Google dan Zappos sangat dikenal dengan budaya mereka yang mendukung kreativitas dan keseimbangan kehidupan kerja. Budaya yang kuat dapat meningkatkan loyalitas karyawan, mengurangi turnover, dan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan (Nasir et al., 2021)

### **e. Peningkatan Komunikasi dalam Organisasi**

Komunikasi yang efektif adalah salah satu aspek penting dalam perilaku organisasi. Dalam praktik bisnis, banyak perusahaan menerapkan mekanisme komunikasi yang jelas dan terbuka, seperti pertemuan rutin atau platform kolaborasi. Dengan komunikasi yang transparan dan efektif, organisasi dapat memastikan setiap individu memahami tugas, tanggung jawab, dan tujuan yang ingin dicapai, serta meminimalkan miskomunikasi yang dapat merugikan kinerja organisasi (Wahyuddin, 2022)

### **f. Manajemen Perubahan dan Inovasi**

Perubahan adalah bagian tak terpisahkan dari dunia bisnis. Penerapan perilaku organisasi dalam manajemen perubahan bertujuan untuk mengurangi resistensi dan meningkatkan penerimaan karyawan terhadap perubahan. Banyak perusahaan menggunakan model perubahan Kotter untuk memfasilitasi perubahan, mulai dari menciptakan urgensi hingga merayakan kemenangan jangka pendek. Selain itu, mendorong inovasi melalui pemberdayaan karyawan untuk berkontribusi pada ide-ide baru juga sangat penting dalam meningkatkan daya saing organisasi (Sugiono, Tutuk Indriyani, 2017).

Secara keseluruhan, penerapan perilaku organisasi dalam praktik bisnis melibatkan pemahaman tentang bagaimana individu dan kelompok berperilaku dan bagaimana faktor-faktor ini dapat dikelola untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan strategi yang tepat, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja tinggi dan inovasi, yang berkontribusi pada keberhasilan jangka panjang organisasi (Sugito, 2018)

### **Kesimpulan**

Perilaku Organisasi Bisnis adalah bahwa perilaku organisasi bisnis adalah studi yang mengkaji bagaimana individu, kelompok, dan struktur dalam organisasi berinteraksi dan mempengaruhi kinerja serta pencapaian tujuan organisasi. Fokus utama dari perilaku organisasi adalah untuk memahami dinamika interpersonal dan kelompok dalam organisasi, serta bagaimana faktor internal seperti budaya, struktur, kepemimpinan, komunikasi, dan motivasi mempengaruhi kinerja.

Elemen-elemen utama dalam perilaku organisasi termasuk individu dalam organisasi, kelompok dan tim, kepemimpinan, komunikasi, budaya organisasi, struktur organisasi, motivasi, perubahan dan inovasi, pengambilan keputusan, serta evaluasi kinerja. Faktor yang mempengaruhi perilaku organisasi melibatkan faktor individual, kelompok, organisasi, serta faktor eksternal seperti kondisi ekonomi, persaingan industri, dan kemajuan teknologi.

Dalam praktik bisnis, penerapan perilaku organisasi penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Strategi yang dapat diterapkan meliputi peningkatan motivasi karyawan, pengelolaan konflik, pengembangan kepemimpinan yang efektif, membangun budaya organisasi yang positif, peningkatan komunikasi, serta manajemen perubahan dan inovasi. Pemahaman yang baik tentang perilaku organisasi memungkinkan perusahaan untuk meningkatkan kinerja, kepuasan kerja, dan keberhasilan jangka panjang.

### **Daftar Pustaka**

- Al, J., Studi, P., Islam, E., Bogor, F.-U., Jenderal, S., & Zakat, W. (2011). *Hafidhuddin-PERAN STRATEGIS ORGANISASI ZAKAT DALAM MENGUATKAN ZAKAT DI DUNIA* Didin Hafidhuddin (Vol. 2, Issue 1).
- Alnashava, P Prasanti, D. (2017). Komunikasi Keluarga Dalam Pencegahan Perilaku Bullying Bagi Anak. *Jurnal Ilmu, Sosial Mamangan*, 6(2), 23–33.
- Esack Farid. (2006). *Menghidupkan Al-Qur'an : Dalam Wacana dan Prilaku*. Insani Press.
- Fahlefi, R. (2018). Inklusi Keuangan Syariah Melalui Inovasi Fintech Di Sektor Filantropi. *Batangkar International Conference III*, 205–212.
- Faizah, I. (2020). *Analisis Perilaku Konsumsi Menurut Perspektif Al- Ghazali ( Studi Kasus pada BTM Surya Amanah Jombang ) Pendahuluan Perilaku konsumsi masyarakat pada*

- saat ini sudah tidak berdasarkan pada syariah islam , sikap konsumsi seorang muslim pada saat ini yang ti. 1, 70–82.
- Herdiansyah, H. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif Untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Selamba Humanika.
- Huda, M. (2010). Model manajemen. *Ahkam*.
- Huda, M. (2017). MU'TAZILAHISME DALAM PEMIKIRAN TEOLOGI ABDUH. *RELIGIA*. <https://doi.org/10.28918/religia.v14i2.88>
- Husna, L. (2022a). Menilik Transaksi E-Commerce dari Perspektif Ekonomi Islam. *Qonun Iqtishad El Madani, 1*, 84–91.
- Husna, L. (2022b). Pengaruh CAR, NPF dan BOPO Terhadap ROA pada BUS yang Terdaftar di BI. *Qonun Iqtishad EL Madani Journal, 1*(1), 41–56. <https://doi.org/10.55438/jqim.v1i1.5>
- Liling, A. (2019). Konsep Utility Dalam Prilaku Konsumsi Muslim. *BALANCA : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam, 1*(1), 71–91. <https://doi.org/10.35905/balanca.v1i1.1040>
- Muhamad Iqbal, A. (2013). Agama dan Adopsi Media Baru: Penggunaan Internet oleh Gerakan Salafisme di Indonesia *JURNAL KOMUNIKASI INDONESIA. Jurnal Komunikasi Indonesia, 2*(2), 77–87.
- Nasir, M., Taufan, R. R., Fadhil, M., & Syahnur, M. H. (2021). Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *AkMen JURNAL ILMIAH, 18*(1), 71–83. <https://doi.org/10.37476/akmen.v18i1.1429>
- Rahmadiana, M. (2012). Komunikasi Kesehatan : Sebuah Tinjauan\*. *Jurnal Psikogenesis*.
- Rambe, L. A. (2022). Maqashid Syariah Approach on The PMD in PT BTPN Syariah Rantau Prapat Nort Sumatera. *Qonun Iqtishad EL Madani Journal, 1*(1), 13–25. <https://doi.org/10.55438/jqim.v1i1.2>
- Riri Indriani dan Triyani Budyastuti. (2021). Analisis Kinerja Reksadana Konvensional dan Reksadana Syariah untuk Keputusan Investasi Investor. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Pajak Dan Inormasi (JAKPI), 1*(1), 68.
- Rudi Irwansyah. (2021). *Perilaku Konsumen*. Widina Bakti Persada.
- Sawaluddin, & Sainab. (2019). STAI Rokan Bagan Batu. *Jurnal Madania, 9*(2), 85–106.
- Sayekti, N. W. (2018). Tantangan Perkembangan. *Pusat Penelitian Badan Keahlian DPR RI, X*(05), 19.
- Semawati dan Asmarani. (2018). Urgensi Nilai Taksiran terhadap Motivasi Nasabah dalam Transaksi Gadai Emas. *Jurnal Ilmiah Al Tsarwah, 1*(1), 212.
- Setiyati Ritta, & Hikmawati, dan E. (2019). Pentingnya Perencanaan SDM dalam Organisasi. *Forum Ilmiah, 16*(2), 215.
- Siregar, S. (2020). Hubungan Potensi Indra, Akal, Dan Kalbu Dalam Al-Qur'an Menurut Para Mufassir. *Al-Banjari : Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Keislaman, 19*(1), 134. <https://doi.org/10.18592/al-banjari.v19i1.2185>
- Stanulis, R. N., Manning, B. H., Rule, A. C., Stewart, R. a, Lindsey Prince, D., Howard, E. M., Korn-bursztyn, C., Murata, N. M., Maeda, J. K., Sharif, I., Ozuah, P. O., Dinkevich, E. I., Mulvihill, M., Zeece, P. D., Apple, J. S., Diego, S., Harcourt, C. A., Stink, K. I., Mcmullan, J., ... Judd, C. M. (2007). Korelasi sederhana 10/13/2008 1. *Early Childhood Education Journal*. <https://doi.org/10.1016/j.trf.2006.08.001>
- Sudarmanto, F. (2022). Peran Koperasi Syariah Terhadap Perilaku Konsumen di Sekolah. *Qonun Iqtishad El Madani, 2*(1), 1–6.
- Sudarmanto, F. (2023). Peran BMT Ummi Dalam Pengembangan Usaha Mikro Kecil (UMK). *Qonun Iqtishad El Madani, 3*, 7–14.
- Sugiono, Tutuk Indriyani, M. R. (2017). Kontrol Jarak Jauh Sistem Irigasi Sawah Berbasis



- Internet Of Things ( IoT ). *Jurnal Teknik Informatika*.
- Sugito. (2018). Pembentukan Indeks Pengukuran Kualitas Komunikasi: Strategi dalam Menangani Perilaku Menyimpang Remaja pada Siswa SMP. *Persepsi: Communication Journal*, 12(12).
- Sugito. (2022). Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance (GCG) pada PT. Bank Syari'ah Indonesia Cabang Baganbatu. *Qonun Iqtishad El Madani*, 2(1), 20–26. <https://journal.marwah-madani-riau.id/index.php/QIIMJ/article/view/57>
- Sugito. (2023). Strategi Program Pemberdayaan Desa ( PPD ) Dalam Mengembangkan Ekonomi. *Qonun Iqtishad El Madani*, 3(1), 1–5.
- Theory, Z., How, Business, Meet, J., Challenge, W. G., & Ouchi. (1981). Tinjauan Mata Kuliah. *Oleh Edgar H. Schein*.
- Wahyuddin, H. (2022). Budaya Organisasi Hendra Wahyudin. *Multiverse: Open Multidisciplinary Journal*, 51–56.