

## Konsep Dasar Perilaku Organisasi: Pengertian, Sejarah dan Kontribusi Disiplin Ilmu pada Organisasi

AI Muhtarom<sup>1</sup>, Safroji<sup>2</sup>, A. Rahman<sup>3</sup>, Tengku Sayid Basirun<sup>4</sup>, Musli<sup>5</sup>,  
Jamrizal<sup>6</sup>

<sup>1,2,3,4,5,6</sup> Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, Indonesia

e-mail: [almuhtarom14@gmail.com](mailto:almuhtarom14@gmail.com)<sup>1</sup>, [safrojinu@gmail.com](mailto:safrojinu@gmail.com)<sup>2</sup>,  
[arahmanhasan1973@gmail.com](mailto:arahmanhasan1973@gmail.com)<sup>3</sup>, [tengkubasirun72@gmail.com](mailto:tengkubasirun72@gmail.com)<sup>4</sup>,  
[musli.mpd71@gmail.com](mailto:musli.mpd71@gmail.com)<sup>5</sup>, [jamrizal@uinjambi.ac.id](mailto:jamrizal@uinjambi.ac.id)<sup>6</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji organisasi dari aspek perilaku yang biasa disebut sebagai perilaku organisasi. Seperti halnya disiplin lain yang memberi perhatian terhadap dinamika organisasi, objek kajian perilaku organisasi pada dasarnya juga tidak berbeda jauh, yaitu organisasi. Meski demikian studi perilaku organisasi sedikit berbeda dengan bidang studi lain karena fokus perhatiannya adalah perilaku manusia di dalam organisasi maupun perilaku organisasi secara keseluruhan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kepustakaan. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa studi perilaku organisasi lebih mencermati interaksi antarmanusia di dalam organisasi baik dalam hal kedudukan manusia sebagai individu maupun manusia sebagai kelompok, interaksi, dan saling pengaruh antara manusia dengan organisasi, serta interaksi antara organisasi dengan lingkungannya. Semua kajian ini tujuan akhirnya satu yaitu agar organisasi, sebagai alat bantu, bisa secara efisien dan efektif membantu manusia mencapai tujuan-tujuannya.

**Kata kunci:** *Konsep Organisasi, Perilaku Organisasi.*

### Abstract

This study aims to examine the organizational behavior aspect which is commonly referred to as organizational behavior. As with other disciplines that pay attention to organizational dynamics, the object of study of organizational behavior is basically not much different, namely the organization. However, the study of organizational behavior is slightly different from other fields of study because the focus is on human behavior within organizations and on organizational behavior as a whole. This research uses a qualitative approach with the method of literature study. The results of this study concluded that the study of organizational behavior pays more attention to interactions between humans within organizations both in terms of the position of humans as individuals and humans as groups, interactions, and mutual influence between humans and organizations, as well as interactions between organizations and their environment. All of these studies have one final goal, namely that organizations, as tools, can efficiently and effectively help humans achieve their goals.

**Keywords :** *Organization Concept, Organizational Behavior.*

### PENDAHULUAN

Organisasi merupakan suatu perkumpulan orang yang memiliki tujuan bersama untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Karena manusia berbeda-beda karakteristik, maka perilaku organisasi berguna untuk mengetahui sifat-sifat individu dalam berkinerja suatu organisasi. Pembelajaran perilaku organisasi akan mengetahui tentang cara cara mengatasi masalah-masalah yang ada di lingkungan organisasi (Widyanti, 2021: 9).

Perilaku Organisasi adalah suatu disiplin ilmu yang mempelajari tentang perilaku tingkat individu dan tingkat kelompok dalam suatu organisasi serta dampaknya terhadap kinerja (baik kinerja individual, kelompok, maupun organisasi). Perilaku organisasi juga dikenal sebagai studi tentang organisasi. Studi ini adalah sebuah bidang telaah akademik khusus yang mempelajari organisasi, dengan memanfaatkan metode-metode dari ekonomi, sosiologi, ilmu politik, antropologi dan psikologi (Prasetyo, 2022).

Disiplin-disiplin lain yang terkait dengan studi ini adalah studi tentang sumber daya manusia dan psikologi industri. Organisasi dalam pandangan beberapa pakar seolah-olah menjadi suatu “bintang” yang berwujud banyak, namun tetap memiliki kesamaan konseptual. Atau dengan kata lain, rumusan mengenai organisasi sangat tergantung kepada konteks dan perspektif tertentu dari seseorang yang merumuskan tersebut. Setiap manusia mempunyai tujuan yang berbeda dalam hidupnya, karena pengaruh pengetahuan dan pengalamannya yang berbeda (Ayunisyah, *et.al.*, 2022; Darim, 2020).

Sejatinya, setiap manusia akan sama dalam satu hal yaitu ingin mempertahankan hidup dan memenuhi kebutuhan hidupnya. Bagi masyarakat pada era industrialisasi sekarang ini, pekerjaan merupakan suatu aspek kehidupan yang sangat penting. Bagi masyarakat modern bekerja merupakan suatu tuntutan yang mendasar, baik dalam rangka memperoleh imbalan berupa uang atau jasa, ataupun dalam rangka mengembangkan dirinya (Wijaya, 2017: 1).

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kepustakaan (*library research*). Adapun fokus kajian penelitian ialah membahas tentang perilaku organisasi, mulai dari konsep dasar, sejarah, hingga kontribusinya bagi dunia pendidikan. Sumber data dan bahan analisa kajian penelitian menggunakan literatur ilmiah yang diperoleh dari referensi kredibel, meliputi artikel ilmiah, buku, skripsi, tesis, disertasi, dan prosiding. Bahan analisa kajian diambil dari *google cendekia* dan *Sinta*, hal ini diupayakan untuk memastikan keabsahan dan kemutakhiran data penelitian (Assingkiy, 2021).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### ***Pengertian Perilaku Organisasi***

Sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya bahwa pentingnya keterampilan menangani orang (*people skills*). Istilah sering digunakan untuk mempelajari disiplin ilmu ini adalah perilaku keorganisasian atau lebih dikenal dengan *Organizational Behaviour* atau perilaku organisasi. Perilaku organisasi adalah suatu bidang studi yang menyelidiki dampak perorangan, kelompok, dan struktur pada perilaku dalam organisasi dengan maksud menerapkan pengetahuan semacam itu untuk memperbaiki keefektifan organisasi (Widyanti, 2021: 4).

Perilaku organisasi berkaitan dengan bagaimana orang bertindak dan bereaksi dalam semua jenis organisasi. Dalam kehidupan organisasi, orang dipekerjakan, dididik dan dilatih, diberi informasi, dilindungi dan dikembangkan. Dengan kata lain, maka perilaku organisasi adalah bagaimana orang berperilaku di dalam suatu organisasi. Beberapa penulis memberikan pengertian tentang organisasi secara berbeda, namun bersifat saling melengkapi (Ansor, 2017).

Organisasi adalah unit sosial yang saling sadar dikoordinasikan, terdiri dari 2 (dua) orang atau lebih yang berfungsi secara relatif berkelanjutan untuk mencapai tujuan, bersama atau serangkaian tujuan. Dikatakan pula bahwa organisasi adalah suatu sistem yang dikoordinasikan secara sadar dari aktifitas 2 orang atau lebih. Sedangkan Grenberg dan Baron berpendapat bahwa organisasi adalah sistem sosial yang terstruktur terdiri dari kelompok dan individu bekerja sama untuk mencapai beberapa sasaran yang disepakati (Fakhrudin, 2011).

Organisasi menurut pandangan Gibson, Ivancevich, Donnelly adalah sebagai entitas yang memungkinkan masyarakat mengejut penyelesaian yang tidak dapat dicapai oleh individu yang bertindak sendiri. Seperti halnya dengan organisasi, pandangan di antara

pakar tentang perilaku organisasi sangat beragam. Perilaku organisasi adalah suatu bidang studi yang menginvestigasi dampak perilaku dari individu, kelompok dan struktur dalam organisasi, dengan maksud menerapkan pengetahuan untuk memperbaiki efektivitas organisasi.

Sedangkan menurut Greenberg dan Baron yang dikutip Wibowo, bahwa perilaku organisasi adalah studi tentang apa yang orang pikirkan, rasakan dan lakukan di dalam dan sekitar organisasi. Perilaku organisasi adalah suatu studi tentang perilaku manusia dalam pengaturan organisasi, hubungan antara individu dengan organisasi, dan organisasi itu sendiri. Perilaku (*Behaviour*) merupakan sebuah fungsi dari variabel-variabel individual (*Individual*), variabel-variabel keorganisasian (*Organizational*) dan variabel-variabel psikologikal (*Psychological*).

Rivai dan Mulyadi secara formal studi mengenai perilaku organisasi dimulai sekitar tahun 1948 - 1952. Perilaku organisasi sebagai suatu ilmu pengetahuan yang terus berkembang guna membantu suatu organisasi untuk meningkatkan produktivitasnya. Mempelajari perilaku organisasi sifatnya agak abstrak. Mempelajari perilaku organisasi sering kali menghasilkan atau menemui prinsip-prinsip yang kompleks di mana penjelasan atau analisisnya bersifat situasional, pengertian perilaku organisasi untuk multidisiplin dapat digambarkan dalam beberapa hal yaitu: *pertama*, perilaku organisasi adalah cara berpikir, perilaku adalah aktivitas yang ada pada diri individu, kelompok, dan tingkat organisasi.

*Kedua*, perilaku organisasi adalah multidisiplin yang mencangkup teori, metode dan prinsip-prinsip dari berbagai disiplin ilmu. *Ketiga*, dalam organisasi terdapat suatu orientasi kemanusiaan, dimana terdapat perilaku, persepsi, perasaan, dan kapasitas pembelajar. *Keempat*, perilaku organisasi berorientasi pada kinerja, tujuan organisasi adalah meningkatkan produktivitas, bagaimana perilaku organisasi ini dapat mencapai tujuan tersebut. *Kelima*, lingkungan eksternal sangat memberikan pengaruh terhadap perilaku organisasi. *Keenam*, Untuk mempelajari perilaku organisasi ini perlu menggunakan metode ilmiah, karena perilaku organisasi ini sangat tergantung dari disiplin ilmu yang meliputinya.

Lingkup ilmu mengenai perilaku organisasi meliputi psikologi, sosiologi dan antropologi budaya di mana ilmu-ilmu tersebut telah memberikan kerangka dasar dan prinsip-prinsip pada bidang perilaku organisasi. Namun masing-masing ilmu pengetahuan memiliki tinjauan yang berbeda. Dalam mempelajari perilaku organisasi dapat dilakukan dengan tiga tingkat analisis, yaitu tingkat individu, kelompok, dan organisasi (Wijaya, 2017: 3).

### **Pentingnya Perilaku Organisasi**

Tujuan mempelajari perilaku organisasi adalah untuk dapat memahami dan menjelaskan kejadian-kejadian yang terjadi dalam organisasi. Dengan demikian kita dapat mengembangkan cara berpikir tentang kejadian-kejadian di dalam lingkungan organisasi. Memahami perilaku yang terjadi di dalam lingkungan organisasi saja belum cukup, sehingga dengan mempelajari perilaku organisasi adalah agar kita dapat meramalkan kejadian-kejadian tersebut (Fahriana, *et.al.*, 2018).

Jika kita menjumpai pola kejadian yang berulang-ulang dalam organisasi, kita tentu ingin mengidentifikasi kekuatan-kekuatan dan faktor-faktor kelemahan yang menyebabkan perilaku tertentu terjadi. Hal ini penting, karena dengan demikian kita akan dapat meramalkan apa yang akan terjadi kemudian hari jika kondisi yang sama muncul, sehingga membuat lingkungan organisasi menjadi lebih stabil. Tujuan yang sangat penting dalam mempelajari perilaku organisasi adalah mengendalikan perilaku-perilaku dalam organisasi. Jika pimpinan organisasi dapat memahami dan menjelaskan secara seksama perilaku-perilaku yang terjadi dalam organisasi, maka ia akan dapat menciptakan situasi yang menghasilkan perilaku-perilaku yang diinginkan dan mengurangi perilaku-perilaku yang tidak diinginkan. Kemampuan kita untuk mengendalikan moralitas dan perilaku dari anggota organisasi menjadi isu yang sangat penting pada masa sekarang (Akilah, 2018).

Menurut McShane dan Von Glinow, dalam mempelajari perilaku organisasi, terdapat tiga karakteristik penting untuk dipahami, yaitu; perilaku, struktur, dan proses. Pertama,

fokus dari perilaku organisasi adalah perilaku individu dalam organisasi, sehingga untuk memahami perilaku organisasi maka terlebih dulu harus dipahami perilaku berbagai individu di dalam organisasi. Kedua, struktur organisasi berkaitan dengan hubungan yang bersifat tetap dalam organisasi, bagaimana pekerjaan-pekerjaan dirancang dalam bagan organisasi.

Struktur organisasi berpengaruh besar terhadap perilaku individu atau orang-orang dalam organisasi serta efektivitas dari organisasi tersebut. Ketiga, proses organisasi berkaitan dengan interaksi yang terjadi antara anggota organisasi. Proses organisasi antara lain meliputi komunikasi, kepemimpinan, proses pengambilan keputusan dan kekuasaan. Salah satu pertimbangan utama dalam merancang struktur organisasi yang efektif adalah agar berbagai proses organisasi tersebut dapat dilakukan dengan efisien dan efektif (Pohan, 2018).

Selanjutnya, ada beberapa alasan mengapa penting untuk mempelajari organisasi secara formal. Alasan pertama, organisasi adalah suatu bagian dasar keberadaan kita, yang mencakup seluruh aspek masyarakat sekarang. Kompleksitas kehidupan modern membuat kita semua tergantung pada berbagai organisasi. Tidak menjadi persoalan dari mana kita memandang organisasi, kita adalah objek dan subjek pengaruhnya. Ini berarti merupakan justifikasi usaha kita untuk mempelajari organisasi.

Alasan kedua, dengan mempelajari organisasi kita akan dapat secara lebih baik mengembangkan pemahaman kita terhadap bagaimana organisasi beroperasi dan banyak cara dengan mana organisasi dapat dirancang atau disusun. Pengetahuan tentang hal ini, tentu saja, sangat diperlukan bila kita akan menghadapi tantangan perancangan organisasi yang sedang berkembang.

Alasan ketiga, studi organisasi mempunyai nilai praktis yang sangat besar, baik untuk para manajer sekarang maupun masa depan. Pengetahuan tentang bagaimana organisasi berfungsi, meningkatkan kemampuan kita untuk mengantisipasi berbagai jenis masalah yang mungkin akan kita hadapi dalam pekerjaan dan pada saat yang sama akan memperbesar probabilitas keberhasilan kita dalam situasi tersebut. Bagi semua pembaca, baik yang masih dalam pendidikan, maupun yang berkecimpung dalam dunia bisnis, pemerintahan, atau pelayanan kesehatan, studi mengenai organisasi formal memberikan kesempatan penting untuk mempelajari keterampilan-keterampilan tertentu yang akan terbukti sebagai suplemen vital pada pengalaman yang akan diperoleh dari praktik.

Alasan utama untuk mempelajari perilaku organisasi adalah bahwa sebagian besar dari kita bekerja di organisasi, jadi kita perlu memahami, memprediksi, dan mempengaruhi perilaku orang lain dalam pengaturan organisasi. Setiap orang dari kita memiliki kebutuhan yang melekat untuk mengetahui tentang dunia tempat kita hidup. Hal ini terutama berlaku dalam organisasi karena pengaruhnya yang besar terhadap kehidupan kita (Warman, 2022: 6).

### **Sejarah Perilaku Organisasi**

Ilmu perilaku organisasi sudah sejak zaman dulu dipelajari secara tidak langsung oleh masyarakat. Pada awal abad 20, manusia sudah mengembangkan ilmu-ilmunya tentang berperilaku organisasi. Sejarah perilaku organisasi menjelaskan tentang bagaimana perkembangan perilaku organisasi dari masa ke masa. Oleh sebab itu, perilaku organisasi sudah melalui banyak tahap dan perkembangan sesuai dengan kejadian nyata yang di ambil dari para individu yang berperilaku dalam organisasi. Para ahli mengungkapkan bahwa perkembangan pengetahuan tentang berperilaku organisasi akan meningkatkan keefektifitasan kinerja seseorang dalam suatu organisasi yang ia geluti.

Karya filosof Yunani Plato, membuktikan bahwa perilaku manusia sudah dipelajari sejak zaman dahulu lewat karyanya Plato membicarakan mengenai jiwa manusia dibagi atas 3 bagian, yaitu: (1) *Philosophic*, merupakan suatu alat untuk mencapai ilmu pengetahuan dan pengertian; (2) *Spirited*, yaitu suatu aspek dari jiwa manusia yang berusaha untuk mencari kekuasaan dan ambisi; dan (3) *Appetited*, yaitu keinginan untuk memenuhi selera seperti misalnya makan, minum, uang dan lain-lain.

Berikut ini penjelasan sejarah dari perkembangan teori organisasi, yaitu: **masa industri**. Teori-teori organisasi yang berkembang di akhir abad ke-18, pada periode ini sering disebut Revolusi Industri. Revolusi industri merupakan titik awal sejarah dimana manusia mulai mengenal mesin produksi yang mampu melakukan pekerjaan secara otomatis. Teori organisasi pada masa ini tidak lepas dari faktor lingkungan, yang meliputi aspek teknologi, sistem politik, sistem sosial, sistem budaya, dan demografi (persebaran fisik manusia).

Penataan organisasi mencapai titik puncaknya menyebabkan timbulnya berbagai masalah yang sulit untuk menerangkan kekuatan-kekuatan mana saja yang membentuk perilaku organisasi. Kemudian bersamaan dengan itu muncul tokoh-tokoh yang memiliki konsep-konsep baru tentang ilmu perilaku organisasi. Mereka adalah pertama, **Max Weber**. Weber lebih menekankan orientasinya pada penjelasan mengenai organisasi dibandingkan pengembangan suatu prinsip. Adapun dua aspek dari hasil kerja Weber tentang perilaku organisasi yaitu; (1) sebagai seorang ahli sosial, ia menjelaskan preskripsinya dari pertumbuhan organisasi yang besar; dan (2) dia terkesan kelemahan akan manusia pertimbangan-pertimbangan kelemahan dengan yang kadang-kadang tidak realistis dan bahwa manusia mempunyai rasa emosi.

*Kedua, Henri Fayol*. Fayol menerbitkan bukunya yaitu *Administrasi Industri dan Umum (General and Industrial Administration)* yang telah memengaruhi pemikiran-pemikiran manajemen di Eropa. Pandangan-pandangan Fayol dianggap sebagai suatu pemikiran tentang organisasi administratif. Kemudian berpendapat bahwa Fayol juga semua organisasi terdiri dari unit atau subsistem sebagai berikut: (1) Aspek-aspek teknik dan komersial. dari kegiatan pembelian, produksi dan penjualan; (2) Kegiatan berhubungan masalah keuangan dengan permintaan pengendalian kapital; (3) Unit-unit keamanan dan perlindungan; (4) Fungsi perhitungan; dan (5) Fungsi administrasi dari perencanaan, organisasi, pengarahan, koordinasi, dan pengendalian. Orientasi sistem fungsional milik Fayol di dalam perilaku organisasi dan manajemen dapat memengaruhi banyak pemikiran-pemikiran modern tentang administrasi.

*Ketiga, Frederick Winslow Taylor*. Taylor mengenalkan prinsip-prinsip manajemen ilmiah (*principle of scientific management*) ke wilayah bagian lain di Amerika Serikat. Ia mengusulkan 3 hal sebagai tujuan dari gerakannya, antara lain: (1) Memberikan contoh sederhana bahwa Amerika Serikat dirugikan banyak karena tidak adanya efisiensi usaha; (2) Meyakinkan masyarakat Amerika Serikat bahwa pengobatannya terletak pada manajemen sistematis bukan pada usaha mencari orang-orang istimewa; (3) Membuktikan bahwa manajemen yang baik adalah suatu ilmu yang tepat berdasarkan hukum yang jelas, aturan, dan prinsip untuk membuktikan manajemen baik membuat unsur-unsur yang membuat mesin manajemen ilmiahnya harus berfungsi lebih baik juga (Harahap, *et.al.*, 2022).

Dari pandangan perilaku, manajemen memadukan ilmiah mencoba memadukan secara pasti dengan teknik eksperimen yang sistematis dengan asumsi mekanistik terhadap ilmu perilaku organisasi. Selanjutnya, kedua adalah **Masa Neo-Klasik**. Perubahan teknologi pada masa revolusi industri mengakibatkan lahirnya perspektif klasik, yang dimulai pada sekitar akhir abad ke-18. Pada masa inilah apa yang disebut organisasi dalam pengertian modern mulai berkembang. Tokoh-tokohnya seperti: Elton Mayo, D. McGreggor, dan Chris Argyris. Terakhir adalah **Masa Modern**. Pada masa ini perilaku organisasi mendekati masalah sebagai suatu sistem keseluruhan dengan memperhatikan beberapa variabel dan proses yang dinamis berkaitan dengan sistem dan hubungan sistem dengan lingkungannya (Widyanti, 2021: 26).

### **Kontribusi Disiplin Ilmu pada Organisasi**

Menurut Rivai dan Mulyadi Perilaku organisasi merupakan suatu ilmu perilaku organisasi terapan yang dibangun atas sumbangan-sumbangan dari sejumlah disiplin ilmu. Bidang disiplin ilmu yang menonjol tersebut adalah Psikologi, Sosiologi, Antropologi, dan Ilmu Politik. Menurut Robbins yang dikutip oleh Badeni ikhtisar sumbangan disiplin-disiplin



ilmu tersebut adalah: *pertama*, Psikologi. Ilmu psikologi memberikan sumbangan terhadap perilaku organisasi terutama dalam hal pemahaman tentang perilaku individu dalam organisasi, terutama psikologi organisasi yang mencoba untuk memahami dan mengendalikan perilaku seseorang dalam organisasi. Kemudian ilmu psikologi juga digunakan dalam seleksi karyawan dimana proses seleksi dan penempatan yang baik dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan akan membantu terwujudnya tujuan organisasi.

*Kedua*, sosiologi. Ilmu sosiologi membahas tentang sistem sosial dan interaksi manusia dalam suatu sistem sosial. Sumbangan ilmu sosiologi terhadap perilaku keorganisasian terutama pemahaman tentang perilaku kelompok di dalam organisasi. Masukan yang berharga dari para sosiolog adalah dinamika kelompok, disain tim kerja budaya organisasi, birokrasi, komunikasi perilaku antar kelompok dalam organisasi dan teknologi organisasional. Organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan organisasi.

*Ketiga*, antropologi. Ilmu antropologi mempelajari tentang interaksi antara manusia dan lingkungannya. Manusia hidup dalam kelompok dan memiliki kebiasaan-kebiasaan yang disebut kultur atau budaya. Sumbangannya dalam perilaku organisasi adalah membantu untuk memahami perbedaan-perbedaan sikap dan perilaku individu dalam organisasi.

*Keempat*, ilmu politik. Selain tiga bidang ilmu di atas, bidang-bidang ilmu lain seperti politik, sejarah, dan ilmu ekonomi juga turut memberikan andil. Ilmu politik mempelajari tentang perilaku individu dan kelompok di dalam suatu lingkungan politik. Sumbangan dari ilmu politik terhadap perilaku keorganisasian terutama dalam proses mempengaruhi, pengalokasian wewenang dan pengelolaan konflik. Sedangkan ilmu sejarah terutama tentang sejarah dari pimpinan-pimpinan besar dimasa lampau atau keberhasilan dan kegagalannya dapat dipelajari untuk dijadikan contoh. Yang terakhir dari ilmu ekonomi mencoba menjelaskan perilaku individu ketika mereka dihadapkan pada suatu pilihan (Wijaya, 2017: 9).

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut; *Pertama*, konsep dasar perilaku organisasi adalah suatu bidang studi yang menyelidiki dampak perorangan, kelompok, dan struktur pada perilaku dalam organisasi dengan maksud menerapkan pengetahuan semacam itu untuk memperbaiki keefektifan organisasi. *Kedua*, sejarah dari perkembangan teori organisasi yaitu masa industri, masa neo-klasik, dan masa modern. *Ketiga*, kontribusi disiplin ilmu pada organisasi adalah psikologi, sosiologi, antropologi, dan ilmu politik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akilah, F. (2018). "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Lembaga Pendidikan" *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 518-534. <https://www.jurnal.iain-bone.ac.id/index.php/adara/article/download/282/202>.
- Ansor, A. S. (2017). "Manajemen Pendidikan Islam tentang Kepemimpinan Kiai di Pondok Pesantren Tahfidz Daarul Qur'an Cipondoh Tangerang" *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 3(06). <http://www.jurnal.staialhidayahbogor.ac.id/index.php/ei/article/view/54>.
- Assingkily, M. S. (2021). *Metode Penelitian Pendidikan: Panduan Menulis Artikel Ilmiah dan Tugas Akhir*. Yogyakarta: K-Media.
- Ayunisyah, S. D., Harmi, H., & Asha, L. (2022). "Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Perilaku Organisasi di SDN 125 Rejang Lebong" *Al-Madrasah: Jurnal Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah*, 6(4). <https://www.jurnal.stiq-amuntai.ac.id/index.php/al-madrasah/article/view/1312>.
- Darim, A. (2020). "Manajemen Perilaku Organisasi dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia yang Kompeten" *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 22-40. <https://pasca.jurnalikhac.ac.id/index.php/munaddhomah/article/view/29>.

- Fahriana, A. S. (2018). "Pengambilan Keputusan Secara Musyawarah dalam Manajemen Pendidikan Islam: Kajian Tematik Al-Qur'an dan Al-Hadits" *Al-Hayat: Journal of Islamic Education*, 2(1), 17-46. <http://www.alhayat.or.id/index.php/alhayat/article/view/16>.
- Fakhrudin, A. (2011). "Prinsip-prinsip Manajemen Pendidikan Islam dalam Konteks Persekolahan" *Jurnal Pendidikan Agama Islam-Ta'lim*, 9(2), 199-212. [http://jurnal.upi.edu/file/08\\_PRINSIP-PRINSIP\\_MANAJEMEN\\_PENDIDIKAN\\_ISLAM-Agus.pdf](http://jurnal.upi.edu/file/08_PRINSIP-PRINSIP_MANAJEMEN_PENDIDIKAN_ISLAM-Agus.pdf).
- Harahap, K. F., Naufal, A. F., Berliansyah, M. R. (2022). "Organisasi Profesi Guru (Kajian Manajemen Pendidikan Islam)" *Cendekiawan: Jurnal Pendidikan dan Studi Keislaman*, 1(1). <https://zia-research.com/index.php/cendekiawan/article/view/26>.
- Pohan, S. (2018). "Manajemen Sekolah: Wujudkan Guru Profesional" *Tarbawi: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 14(2), 51-62. <http://ejournal.iainkerinci.ac.id/index.php/tarbawi/article/view/265>.
- Prasetyo, M. A. M. (2022). "Hubungan Manusiawi Manajemen Pendidikan dalam Kajian Perilaku Organisasi" *Pencerahan*, 16(1), 54-77. <http://jurnalpencerahan.org/index.php/jp/article/view/69>.
- Warman, W. (2022). *Perilaku Organisasi di Bidang pendidikan*. Yogyakarta: Jejak Pustaka.
- Widyanti, R. (2021). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Media Sains Indonesia.
- Wijaya, C. (2017). *Perilaku Organisasi*. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).