

# KEPRIBADIAN DAN PENGARUHNYA TERHADAP PERILAKU ORGANISASI

(suatu kajian teoritis terhadap Kepribadian dalam Perilaku Organisasi)

Oleh:  
Nunung Yuliasuti

## I. PENDAHULUAN

Dalam memandang organisasi seorang manajer seringkali melihat organisasi dari sisi formalnya, yaitu: struktur organisasi, strategi, kebijakan, sasaran, prosedur, wewenang formal, rantai komando dan sebagainya. Kesemua ini merupakan aspek formal suatu organisasi yang mudah ditetapkan parameter ukurannya. Namun dibalik itu semua, ada proses dalam organisasi yang tidak nampak di permukaan, yaitu perilaku individu-individu dalam organisasi. Pemahaman tentang perilaku organisasi akan sangat membantu manajer/pimpinan dalam menjalankan roda-roda organisasi. Setidak-tidaknya dengan memahami perilaku organisasi akan membantu manajer dalam memahami dan mengelola perilaku karyawannya, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok dalam organisasi.

Dalam keseharian organisasi, akan dijumpai beranekaragam ciri karyawan. Ada yang agresif, tenang, meledak-ledak, ambisius, mudah bergaul, pasif dan sebagainya. Ciri-ciri karyawan ini merupakan pengkategorian berdasarkan kepribadian. Jadi kepribadian dapat diartikan sebagai perpaduan ciri-ciri psikologis yang menggambarkan seseorang.

Perilaku organisasi pada hakekatnya adalah hasil interaksi antara individu-individu dalam organisasi. Perilaku organisasi pada dasarnya memusatkan perhatian pada dua cakupan. *Pertama*, meninjau perilaku individu dalam organisasi, seperti sikap, kepribadian, persepsi, pembelajaran dan motivasi. *Kedua*, perilaku kelompok dalam organisasi, yang meliputi norma, peran, pembentukan tim dan konflik. Oleh karena cakupan perilaku organisasi begitu luas, maka sebelum memahami perilaku organisasi perlu memahami lebih dahulu individu-individu sebagai salah satu dimensi dalam organisasi yang amat penting serta merupakan salah satu faktor pendukung dalam organisasi.

Pola perilaku manusia dalam organisasi sangatlah berbeda-beda. Hal ini disebabkan karena setiap manusia mempunyai kepribadian yang berbeda yang dimiliki jauh sebelum manusia itu menjadi bagian dari sebuah organisasi. Cara seseorang bertindak serta berhubungan mencerminkan kepribadiannya sehingga dalam kenyataannya banyak segi dari setiap orang adalah unik (khas). Kondisi inilah yang menyebabkan timbulnya teori-teori kepribadian dalam psikologi yang bisa digunakan untuk kerangka acuan dalam memahami dan menjelaskan tingkah laku kita sendiri dan orang lain.

## II. PEMBAHASAN

Sebelum berbicara lebih jauh tentang pengaruh kepribadian terhadap perilaku organisasi, perlu mengetahui lebih dahulu pengertian kepribadian dan teori-teori tentang kepribadian.

### A. Pengertian Kepribadian.

Menurut Gibson (1996) definisi dari kepribadian adalah himpunan karakteristik dan kecenderungan yang stabil serta menentukan sifat umum dan perbedaan dalam perilaku seseorang.

Sedangkan menurut Allport dalam Gibson (1996) adalah organisasi dinamis di dalam masing-masing dan sistem-sistem psikofisik yang menentukan penyesuaian unik terhadap lingkungan. Dapat juga dikatakan bahwa kepribadian adalah total jumlah dari cara-cara dalam mana seseorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain.

Wood (2000) mendefinisikan kepribadian sebagai profil keseluruhan atau kombinasi sifat yang memberi ciri khas sifat dasar seseorang.

### B. Teori Kepribadian.

Dalam perkembangannya, teori kepribadian memiliki tiga pendekatan, yaitu: pendekatan sifat, pendekatan psikodinamis dan pendekatan humanis.

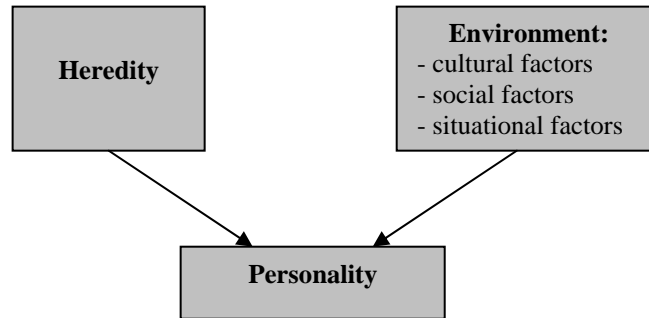
**Teori Kepribadian Sifat (*Trait*)** didasarkan pada alasan predisposisi mengarahkan perilaku individu dalam pola yang konsisten. Menurut Allport dalam Gibson (1996) sifat (*Trait*) adalah merupakan batu bata ibarat pondasi dari suatu bangunan, alasan, tindakan, sumber keunikan individu. Sifat adalah dugaan kecenderungan yang mengarahkan perilaku secara konsisten dan ciri karakteristik tertentu. Sifat menghasilkan konsistensi pada perilaku, karena sifat melanjutkan atribut dan cakupannya secara umum dan luas.

**Teori Kepribadian Psikodinamis** menurut Freud bahwa perbedaan kepribadian individu itu karena setiap orang mempunyai dasar yang berbeda. Ia membagi kepribadian menjadi tiga bagian, yaitu: id, ego dan superego. **Id** adalah system kepribadian yang paling dasar, system yang di dalamnya terdapat naluri-naluri bawaan. **Ego** adalah sistem kepribadian yang bertindak sebagai pengarah individu kepada dunia obyek dari kenyataan dan menjalankan fungsinya berdasarkan prinsip kenyataan. Berdasarkan fungsinya tersebut maka ego bertindak sebagai penengah konflik, seringkali ego harus kompromi, untuk mencoba dan memuaskan Id dan Superego. **Superego** adalah sistem kepribadian yang berisikan nilai-nilai dan aturan-aturan yang sifatnya evaluatif (menyangkut baik buruk), dimana nilai-nilai termasuk di dalamnya sikap moral tersebut dibentuk oleh masyarakat. Superego sering bertentangan dengan Id, Id ingin melakukan apa yang dirasa baik sementara Superego memaksa melakukan apa yang “benar”.

**Teori Kepribadian Humanistik** menurut Roger dalam Gibson (1996) pendekatan untuk memahami kepribadian menekankan pada perkembangan individu dan aktualisasi diri seseorang. Pendekatan dalam memahami kepribadian adalah humanistik (berpusat pada manusia) dan percaya bahwa yang paling dasar dari organisme manusia adalah untuk aktualisasi diri.

### C. Determinan Kepribadian.

Ada tiga faktor yang menentukan kepribadian individu, yaitu: (1) keturunan, (2) lingkungan dan (3) situasi. Dalam hal ini Wood menjelaskan dalam sebuah gambar sederhana tentang faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kepribadian individu.



Gambar 1: *Heredity and environmental linkage with personality*

Dari gambar tersebut di atas ditarik sebuah formula, yaitu:

$P = f(H, E)$  dimana P adalah *Personality*, H adalah *Heredity* dan E adalah *Environment*. Artinya Kepribadian (*Personality*) merupakan suatu hasil interaksi antara faktor keturunan (*heredity*) dengan faktor lingkungan (*Environment*). Dengan kata lain kepribadian sebagai hasil perpaduan antara faktor keturunan dan faktor lingkungan yang terdiri dari faktor budaya, sosial dan situasi.

Keturunan merujuk faktor yang diturunkan saat pembuahan. Pendekatan keturunan berasumsi bahwa penjelasan paling akhir dari kepribadian seseorang atau individu adalah struktur molekul dari gen-gen yang terletak dalam kromosom. Sosok fisik, daya tarik wajah, kelamin, temperamen, komposisi otot dan reflek, tingkat energi dan ritme hayati merupakan karakteristik-karakteristik yang umumnya dipengaruhi oleh kedua orang tua. Beberapa hasil studi menunjukkan bahwa faktor-faktor psikofisik (seperti tinggi badan, warna rambut, sifat malu, takut, murung, kegemaran, kemantapan, tidak mau repot dan bahkan kepuasan kerja) cenderung ditentukan oleh faktor hereditas.

Lingkungan adalah faktor yang merujuk pada budaya dimana seseorang dibesarkan, pengkodisian dini, norma-norma keluarga, teman-teman dan kelompok sosial serta pengaruh-pengaruh lain. Pertimbangan seksama dari argumen pendukung tentang keturunan dan lingkungan sebagai determinan utama kepribadian dapat dikatakan bahwa keduanya penting. Keturunan menentukan parameter-parameter atau batas-batas luar, tetapi potensi penuh individu akan ditentukan oleh penyesuaiannya pada keturunan dan persyaratan lingkungan.

Situasi sebagai determinan yang mempengaruhi efek keturunan dan lingkungan pada kepribadian. Kepribadian individu yang mantap dan konsisten, bisa berubah karena situasi. Tuntutan yang berbeda dari situasi yang berlainan memunculkan aspek-aspek yang berlainan pada kepribadian seseorang.

#### D. Ciri-ciri Kepribadian

Ciri-ciri kepribadian adalah karakteristik-karakteristik (seperti sifat malu, agresif, mengalah, malas, ambisius, setia) yang diperagakan oleh individu dalam sejumlah besar situasi. Dengan kata lain ciri kepribadian adalah karakteristik-karakteristik yang bertahan yang memberikan perilaku seorang individu. Pencarian dini ciri-ciri utama dengan identifikasi enam belas faktor kepribadian yang dipandang sebagai ciri primer kepribadian atau yang merupakan sumber perilaku yang umumnya konstan, memungkinkan ramalan

dari perilaku seorang individu dalam situasi-situasi khusus dengan menimbang karakteristik-karakteristik untuk relevansi situasi awalnya.

### Indikator Tipe Myers Briggs

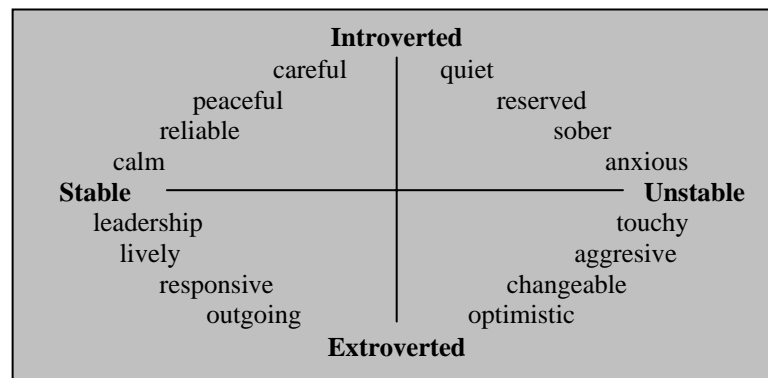
Myers Briggs Type Indicator (MBTI) adalah salah satu kerangka kepribadian yang paling banyak digunakan. Suatu tes kepribadian yang menyadap empat karakteristik dan mengelompokkan orang-orang ke dalam salah satu dari enambelas tipe. Seratus pertanyaan diajukan untuk menanyai bagaimana seseorang merasakan dan bertindak dalam situasi tertentu. Hasilnya dapat dikelompokkan sebagai berikut:

- Ekstrovet atau Introvvet (E atau I)
- Mengindera (Sensing) atau Intuitive (S atau N)
- Berpikir (Thinking) atau Merasakan (Feeling) (T atau F)
- Merasa (Perceiving) atau Menimbang-nimbang (Judging) (P atau J)

Dari kelompok-kelompok tersebut di atas dapat digabung dengan enambelas tipe kepribadian:

1. Tipe INTJ (Introvvet, Intuitive, Thinking, Judging) adalah kelompok **visioner**, dengan kepribadian yang bercirikan: punya pikiran orisinil dan dorongan besar untuk ide dan maksud mereka sendiri, skeptis, kritis, tidak tergantung, bulat tekat dan keras kepala.
2. Tipe ESTJ (Ekstrovet, Sensing, Thinking, Judging) adalah kelompok **pengorganisasi**, yang mempunyai ciri: praktis, realistis, tidak berbelit, menyukai organisasi dan menjalankan kegiatan.
3. Tipe ENTP (Ekstrovet, Intuitive, Thinking, Perceiving) adalah kelompok atau tipe **pengkonsep**, ia cepat dan banyak akal, baik dalam banyak hal.

Eysenck menyederhanakan sejumlah faktor-faktor kepribadian ke dalam dua dimensi, yaitu: *introverted-extroverted* dan *stable-unstable* seperti ditunjukkan pada gambar 2 di bawah ini



Gambar 2: Eysenck's two dimensions of personality

Dari berbagai penelitian tentang kepribadian, yang paling populer adalah model kepribadian lima faktor yang biasa disebut model lima besar. Ciri-ciri kepribadian menurut model ini adalah:

1. Ekstraversi yaitu dimensi kepribadian yang menggambarkan sejauh mana seseorang itu mudah bergaul, pandai bicara dan tegas.
2. Agreeableness yaitu dimensi kepribadian yang menggambarkan sejauhmana seseorang itu ramah, mudah bekerja sama, dan dapat dipercaya.

3. Ketelitian yaitu dimensi kepribadian yang menggambarkan sejauhmana seseorang bertanggung jawab, andal, tekun dan berorientasi prestasi.
4. Kemantapan emosional yaitu dimensi kepribadian yang menggambarkan sejauhmana seseorang itu tenang, penuh semangat, aman, tegang, tertekan, gelisah dan tidak aman.
5. Kepribadian terhadap pengalaman yaitu dimensi kepribadian yang menggambarkan sejauhmana seseorang itu imajinatif, peka terhadap seni dan cerdas.

#### **E. Atribut Kepribadian Utama yang mempengaruhi Perilaku Organisasi**

Sejumlah atribut kepribadian utama yang mempengaruhi perilaku organisasi adalah:

1. Tempat kedudukan kendali
2. Machiavellanisme
3. Harga diri (self esteem)
4. Pemantauan diri (self monitoring)
5. Kecondongan untuk mengambil resiko
6. Tipe kepribadian.

Penjelasan tentang atribut kepribadian tersebut di atas dijelaskan dalam uraian berikut ini:

##### **1. Tempat Kedudukan Kendali**

Tempat kedudukan kendali adalah derajat sejauhmana seseorang yakin menguasai nasib sendiri. Ini dapat dibagi menjadi dua tipe, yaitu *internalizers* dan *externalizers*.

*Internalizers*: individu yang meyakini bahwa mereka mengendalikan apa yang terjadi pada diri mereka sendiri.

*Externalizers*: individu-individu yang meyakini bahwa apa yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti kemujuran dan peluang.

Dampak tempat kedudukan kendali terhadap perilaku organisasi bagi kelompok atau bagian internal umumnya mempunyai kinerja yang lebih baik pada pekerjaan, yaitu lebih aktif mencari informasi sebelum mengambil keputusan dan lebih termotivasi untuk berprestasi serta melakukan upaya yang lebih besar untuk mengendalikan lingkungan mereka. Ciri-ciri utamanya adalah:

- Tingkat absensi rendah
- Turn over rendah
- Lebih sukses
- Kinerja lebih baik
- Termotivasi untuk berprestasi.

Pekerjaan yang cocok bagi kelompok ini adalah pekerjaan manajerial dan professional. Sedangkan dampak tempat kedudukan kendali bagi kaum eksternal adalah lebih tunduk dan bersedia mengikuti aturan. Ciri-cirinya adalah:

- Kurang dipuaskan oleh pekerjaan
- Tingkat kemangkiran tinggi
- Terasing dari lingkungan kerja
- Kurang terlibat dalam pekerjaan

- Tunduk dan bersedia mengikuti pengarahannya.
- Pekerjaan yang cocok bagi kelompok eksternal ini adalah pekerjaan yang terstruktur dan sifatnya rutin.

## 2. Machiavellianisme

Machiavellianisme adalah derajat sejauhmana seorang individu bersifat pragmatis, menjaga jarak emosional, meyakini bahwa tujuan dapat membenarkan cara. Ciri-ciri Machiavellianisme yang tinggi adalah memanipulasi lebih banyak, memenangkan lebih banyak, jarang dibujuk dan membujuk orang lain lebih banyak dibandingkan dengan kaum Machiavellianisme rendah. Pekerjaan yang cocok bagi kelompok Machiavellianisme yang tinggi adalah:

- Pekerjaan yang banyak memerlukan tawar-menawar (*negotiation*)
- Pekerjaan yang menjanjikan hadiah bila berhasil (mis: penjualan berkomisi).

Kelompok ini berkembang manakala:

- a. Berinteraksi atau tatap muka secara langsung dengan orang lain daripada secara tidak langsung.
- b. Situasi itu mempunyai aturan dan peraturan yang minimum sehingga memungkinkan ruang gerak untuk improvisasi.
- c. Keterlibatan emosional dengan rincian yang tidak relevan dengan kemenangan mengalihkan perhatian para Machiavellianisme rendah.

## 3. Penghargaan diri (*Self Esteem*)

Self Esteem adalah derajat suka tidak suka seorang individu terhadap diri mereka sendiri. Penghargaan diri menawarkan beberapa wawasan yang menarik ke dalam perilaku organisasi yaitu Self Esteem diberikan secara langsung .

Penghargaan untuk pribadi Self Esteem tinggi, yaitu:

- Memiliki kemampuan lebih untuk berhasil dalam pekerjaan daripada kemampuan yang mereka perlukan.
- Mengambil lebih banyak resiko dalam pekerjaannya.
- Memilih pekerjaan-pekerjaan yang tidak konvensional

Penghargaan untuk pribadi Self Esteem rendah, yaitu:

- Lebih rawan terhadap pengaruh luar
- Bergantung pada diterimanya evaluasi yang positif dari orang lain
- Lebih besar kemungkinan mereka mencari persetujuan dari orang lain.
- Cenderung menyesuaikan pada keyakinan-keyakinan dan perilaku-perilaku dari mereka yang dihormati.
- Dalam posisi manajerial, cenderung untuk memperdulikan usaha menyenangkan hati orang lain.

## 4. Pemantauan diri (*Self Monitoring*)

Self monitoring adalah suatu ciri kepribadian yang mengukur kemampuan seorang individu untuk menyesuaikan perilakunya pada faktor-faktor situasional luar. Seorang yang tinggi dalam pemantauan diri mempunyai kemampuan adaptasi yang besar dalam menyesuaikan perilaku mereka terhadap faktor situasional luar. Mereka sangat peka terhadap isyarat-

isyarat luar dan berperilaku berbeda dalam situasi yang berlainan. Sedangkan pemantauan diri yang rendah cenderung memperlihatkan watak (disposisi) mereka yang sebenarnya dalam semua situasi yang sifatnya konsisten. Dengan modal bukti pendahuluan dalam riset maka muncul hipotesis bahwa pemantauan diri yang tinggi akan lebih berhasil dalam posisi-posisi manajerial dimana individu dituntut memainkan peran-peran ganda.

## **5. Pengambilan resiko**

Pengambilan resiko adalah suatu kepribadian yang mengukur dampak berapa lama manajer perlu waktu dalam mengambil keputusan dan beberapa informasi yang mereka perlukan sebelum mengambil keputusan. Seorang individu pengambil resiko tinggi adalah mengambil keputusan jauh lebih cepat dan menggunakan sedikit informasi dalam mengambil pilihan-pilihan daripada pengambil resiko rendah dengan ketepatan keputusan yang sama.

Kaitannya dengan perilaku organisasi adalah bahwa ada beberapa pekerjaan spesifik yang menuntut kecenderungan pengambilan resiko. Seorang wiraswastawan dan pedagang dituntut untuk pengambilan resiko tinggi. Sedangkan pekerjaan yang bersifat administratif berkecenderungan pengambilan resiko yang rendah.

## **6. Tipe kepribadian**

Ada dua tipe kepribadian:

### **a. Kepribadian tipe A**

Adalah pelibatan agresif dalam suatu usaha dan berusaha terus menerus mencapai sesuatu lebih banyak dalam waktu yang lebih singkat dan jika perlu melawan upaya-upaya yang melawan hal-hal atau orang lain.

Ciri-ciri tipe ini adalah:

- Selalu bergerak, berjalan dan makan cepat
- Merasa tidak sabar dengan laju berlangsungnya kebanyakan peristiwa.
- Berupaya keras untuk memikirkan atau melakukan dua hal atau lebih secara serentak.
- Tidak dapat mengatasi waktu luang.
- Terobsesi oleh bilangan yang mengukur sukses dalam bentuk seberapa banyak semua hal yang mereka peroleh.

### **b. Kepribadian tipe B adalah:**

- Tidak pernah merasa urgensi waktu bersama, ketidaksabaran mengiringi rasa tersebut.
- Tidak pernah merasakan perlunya memperagakan atau membahas prestasi mereka kecuali bila paparan semacam itu dituntut oleh situasi.
- Lebih menyukai kesantaian dan kesenangan, bukannya untuk menunjukkan keunggulan/prestasi.
- Dapat santai tanpa rasa salah.

Tipe A mengakibatkan beberapa hasil perilaku yang agak spesifik, yaitu:

- Pekerja cepat, dengan menekankan kuantitas daripada kualitas.
- Dalam manajerial, memperagakan daya saing menekan daya bekerja dalam waktu yang sama.
- Tidak kreatif, mengandalkan masa lalu bila menghadapi masalah.

Sedangkan tipe B dengan karakteristiknya akan lebih berhasil dalam karirnya karena menekankan pada kualitas, sehingga mereka lebih bertindak bijak dan kreatif karena mereka menganekaragamkan respon mereka terhadap tantangan yang spesifik dalam lingkungan mereka.

## **F. Kepribadian dan Budaya Nasional**

Setelah kita pelajari beberapa tipe kepribadian, maka dapatlah dikatakan bahwa tipe-tipe kepribadian itu muncul karena pengaruh dari budaya suatu negara yang dominan dari populasinya. Suatu kepribadian itu umum dalam setiap negara, tetapi suatu kepribadian akan banyak muncul pada negara-negara yang menganut budaya-budaya yang mendukung kepribadian-kepribadian itu.

Sebagai contoh, pengambil resiko tinggi dan rendah hampir terdapat pada semua budaya. Padahal, budaya suatu negara seharusnya mempengaruhi karakteristik kepribadian. Kelompok internal lebih banyak terdapat pada masyarakat Amerika Utara karena mereka memang berkeyakinan bahwa merekalah yang menjadi penentu lingkungan, sementara pribadi eksternal lebih banyak pada masyarakat Timur Tengah karena mereka berkeyakinan bahwa setiap hidup itu ditakdirkan. Demikian pula tipe A, terdapat di semua negara. Akan tetapi lebih banyak pada negara kapitalis dimana prestasi dan sukses material lebih dihargai.

## **G. Kepribadian dan Pekerjaan**

Holland dengan teori kepribadian pekerjaan, mengedepankan enam tipe kepribadian. Menurutnya, kepuasan karyawan dengan pekerjaannya dan juga kemungkinan meninggalkan pekerjaan itu, tergantung sejauhmana kepribadian seseorang sesuai dengan lingkungan pekerjaannya. Kepuasan dan kecenderungan meninggalkan pekerjaan juga bergantung kepada seberapa besar individu mencocokkan kepribadian mereka dengan lingkungan jabatan yang sama. Kepuasan yang paling tinggi dan tingkatan keluarnya karyawan paling rendah adalah dalam keadaan di mana kepribadian dan jabatan atau pekerjaan tersebut cocok. Holland mengidentifikasi enam tipe karakteristik jenis pekerjaan yang disukai dan cocok, sebagai berikut:

1. Tipe Realistik, dengan karakteristik pemalu, tulus, tekun, mantap, patuh dan praktis, lebih menyukai kegiatan fisik yang menuntut ketrampilan, kekuatan dan koordinasi. Pekerjaan yang cocok adalah: montir, operator, pekerja lini perakitan dan petani.
2. Tipe Menyelidik, dengan karakteristik analitis, orisinil dan ingin tahu, lebih menyukai kegiatan yang melibatkan pemikiran, organisasi dan pemahaman. Pekerjaan yang cocok adalah biolog, ekonom, matematisi dan wartawan.
3. Tipe Sosial, dengan karakteristik senang bergaul, ramah kooperatif dan memahami, lebih menyukai jenis kegiatan yang melibatkan bantuan dan



pengembangan orang lain. Pekerjaan yang cocok adalah: pekerja sosial, guru, penyuluh dan psikolog klinis.

4. Tipe Konvensional, dengan karakteristik patuh, efisien, praktis, tidak imajinatif dan tidak luwes, lebih menyukai peraturan, tata tertib dan kegiatan yang tidak kembar arti. Jenis pekerjaan yang cocok adalah: akuntan, manajer koperasi, kasir bank.
5. Tipe Pengusaha, dengan karakteristik percaya diri, ambisius, energik dan menguasai, lebih menyukai kegiatan verbal, dimana ada kesempatan untuk mempengaruhi orang dan meraih sukses. Pekerjaan yang cocok adalah pengacara, agen real estate, spesialis humas dan manajer bisnis kecil.
6. Tipe Artistik, dengan karakteristik imajinatif, tidak tertib, idealis, emosional dan tidak praktis, lebih menyukai kegiatan kembar arti dan tidak sistematis serta memungkinkan ungkapan kreatif. Pekerjaan yang cocok adalah pelukis, musisi, pengarang dan dekorator interior.

Dari teori-teori tersebut ada tiga hal yang dapat dijadikan kunci, yaitu:

1. Ada beberapa perbedaan-perbedaan intrinsik dalam kepribadian diantara individu-individu.
2. Ada tipe-tipe pekerjaan yang berbeda atau berlainan.
3. Orang-orang dalam lingkungan kerja kongruen dengan tipe kepribadian mereka seharusnya lebih dipuaskan dan lebih kecil kemungkinannya untuk berhenti daripada orang-orang dalam pekerjaan yang tidak kongruen.

### **III. KESIMPULAN**

Suatu organisasi dalam rangka mempertahankan dan mengembangkan hidupnya, akan mengalami pasang surut sebagai salah satu bagian dari proses menuju kematangannya. Dalam proses tersebut anggota-anggota organisasi yang adalah individu-individu dalam organisasi itu sendiri pasti terlibat aktif di dalamnya. Perilaku-perilaku individu inilah yang berperan penting dalam kehidupan organisasi. Bahkan dapat dikatakan individu-individu tersebut merupakan urat nadi berkembang tidaknya organisasi. Dengan kata lain bahwa perilaku-perilaku individu dalam organisasi pasti memberi dampak pada perilaku organisasi.

Perilaku organisasi dipengaruhi oleh perilaku individu, dan setiap individu dalam suatu organisasi mempunyai perilaku yang berbeda-beda. Adanya perbedaan perilaku tersebut karena setiap manusia mempunyai kepribadian yang berbeda-beda. Perilaku seorang pekerja tidak akan dimengerti tanpa memperhatikan konsep kepribadian. Kepribadian juga saling berhubungan dengan persepsi, sikap, belajar dan motivasi setiap usaha. Untuk mengerti perilaku menjadi tidak lengkap apabila kepribadian tidak diperhitungkan atau dipahami sebelumnya.

Terdapat tiga teori yang membantu kita dalam memahami kepribadian yaitu teori yang menjelaskan individu, teori psikodinamis yang menggabungkan karakteristik manusia dan menjelaskan perkembangan kepribadian alamiah dinamis serta teori para humanis yang menekankan pada orang dan pentingnya aktualisasi diri kepada kepribadian. Setiap pendekatan berusaha untuk menerangkan sifat unik atau khas dari setiap individu yang mempengaruhi pola perilakunya.

Kepribadian yang dikembangkan kepada seseorang jauh sebelum seseorang itu menjadi anggota suatu organisasi dipengaruhi oleh sifat-sifat keturunan, determinan budaya dan sosial. Walaupun kepribadian dibentuk di luar

organisasi tetapi karena individu tersebut pada saatnya berada dalam suatu organisasi, maka kepribadian awal yang dibawa oleh anggota-anggota atau individu-individu organisasi itu dianggap sebagai faktor penting dalam perilaku di tempat kerja. Perilaku individu maupun kelompok di tempat kerja inilah yang menjadi bagian bahasan dalam studi perilaku organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Gibson, Ivancevich. 1996. *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Goble, Frank G. 1998. *Psikologi Humanistik Abraham Maslow*. Penterjemah Supratiknya. Yogyakarta: Kanisius.
- Jackson, Terence. 2001. *Organizational Behaviour in International Management*. London: Butterworth-Heinemann.
- Koswara. 1998. *Teori-teori Kepribadian*. Bandung: PT Eresco
- Lidcy, Calvin Hall. 1998. *Teori-teori Sifat dan Behavioristis*. Yogyakarta: Kanisius.
- Robbins, Stephen P. 1999. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Prenhalindo.
- Thoha, Miftah. 2005. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Wood, et al. 2000. *Organisational Behaviour An Asia-Pacific Perspective*. Australia: Jacaranda Wiley Ltd.