



ABDI CENDEKIA:

JURNAL PENGABDIAN MASYARAKAT

Volume 5 Nomor 2 Tahun 2026 Halaman 1169-1174

<https://zia-research.com/index.php/abdicendekia>



Analisis Komprehensif Perilaku Organisasi: Sinergi antara Motivasi, Kepemimpinan, dan Dinamika Kelompok dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja

Suriyanti¹, Ramlawati², Nuriani³, Difa Aulia Zahra⁴

^{1,2,3,4} Universitas Muslim Indonesia, Makassar, Indonesia

Email : suriyanti.mangkona@umi.ac.id¹; ramlawati.ramlawati@umi.ac.id²;
nurianinunni5@gmail.com³; difaauliazahra@gmail.com⁴

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dimensi multidimensi dari perilaku organisasi (PO) dalam konteks korporasi modern. Fokus utama penelitian adalah membedah bagaimana variabel psikologis individu berinteraksi dengan struktur organisasi formal. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dan analisis literatur sistematis, artikel ini merinci peran krusial kepemimpinan, kepuasan kerja, dan budaya organisasi terhadap produktivitas. Hasil kajian menunjukkan bahwa efektivitas organisasi tidak hanya bergantung pada aspek teknis atau finansial, melainkan pada pemahaman mendalam terhadap perilaku manusia sebagai motor penggerak utama. Kepemimpinan transformasional terbukti secara signifikan meningkatkan motivasi intrinsik, sementara budaya organisasi yang sehat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Kata kunci: *Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja, Perilaku Organisasi.*

Comprehensive Analysis of Organizational Behavior: Synergy between Motivation, Leadership, and Group Dynamics in Improving Work Effectiveness

Abstract

This study aims to explore the multidimensional aspects of organizational behavior (OB) within the context of modern corporations. The primary focus is to examine how individual psychological variables interact with formal organizational structures. Using a descriptive qualitative approach and systematic literature analysis, this article elaborates on the crucial roles of leadership, job satisfaction, and organizational culture in driving productivity. The findings indicate that organizational effectiveness does not rely solely on technical or financial aspects, but rather on a deep understanding of human behavior as the primary driving force. Transformational leadership has been proven to significantly enhance intrinsic motivation, while a healthy organizational culture creates a conducive work environment for continuous performance improvement.

Keywords: *Organizational Culture, Leadership, Employee Performance, Work Motivation, Organizational Behavior.*

PENDAHULUAN

Di era disrupsi global yang ditandai dengan fenomena VUCA (*Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity*), setiap organisasi dituntut untuk memiliki daya adaptasi yang tinggi. Tantangan utama yang dihadapi saat ini bukan sekadar masalah keterbatasan sumber daya materi atau teknologi, melainkan kompleksitas dalam mengelola sumber daya manusia (*human capital*). Dalam konteks tersebut, Perilaku Organisasi (PO) muncul sebagai disiplin ilmu yang krusial untuk memahami dinamika manusia di tempat kerja.

Pemahaman mengenai PO membantu para pemimpin dalam memprediksi, menjelaskan, dan mengendalikan perilaku individu maupun kelompok dalam lingkungan kerja. Tanpa manajemen perilaku yang baik, visi dan misi organisasi hanyalah sekadar tulisan tanpa implementasi yang nyata (Assingkily & Mesiono, 2019). Oleh karena itu, investasi pada pengembangan perilaku manusia menjadi syarat mutlak untuk tetap kompetitif di pasar global (Luthans, 2021; Robbins & Judge, 2021).

Kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi merupakan tiga pilar utama yang membentuk efektivitas perilaku organisasi. Kepemimpinan yang visioner mampu menginspirasi anggota organisasi untuk melampaui target yang ditetapkan, sementara motivasi intrinsik yang terkelola dengan baik mendorong produktivitas individu secara berkelanjutan. Budaya organisasi yang sehat, pada gilirannya, berperan sebagai perekat sosial yang menyatukan nilai-nilai individu dengan tujuan kolektif institusi.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara komprehensif bagaimana sinergi antara motivasi, kepemimpinan transformasional, dan dinamika kelompok berkontribusi pada peningkatan efektivitas kerja dalam organisasi modern. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis maupun praktis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.

KAJIAN TEORI

Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi adalah bidang studi yang menyelidiki dampak individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi dengan tujuan untuk menerapkan pengetahuan tersebut guna meningkatkan efektivitas organisasi. Studi ini mencakup topik-topik krusial seperti motivasi, perilaku pemimpin, komunikasi, hingga struktur kelompok (Robbins & Judge, 2021).

Dalam perspektif yang lebih luas, perilaku organisasi merupakan kajian yang mempelajari bagaimana individu dan kelompok berperilaku dalam konteks organisasi, termasuk bagaimana interaksi sosial, komunikasi, motivasi, kepemimpinan, serta dinamika kelompok memengaruhi efektivitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi. Pemahaman terhadap perilaku organisasi menjadi penting karena perilaku individu tidak hanya memengaruhi produktivitas personal, tetapi juga membentuk pola hubungan kerja kolektif yang menentukan kualitas kolaborasi dan stabilitas organisasi (Luthans, 2021).

Teori Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai gaya kepemimpinan yang menginspirasi para pengikut untuk menyampingkan kepentingan pribadi demi kebaikan dan visi organisasi. Menurut Bass & Riggio (2006), terdapat empat pilar utama dalam model kepemimpinan transformasional, yaitu: (1) *Idealized Influence*, di mana pemimpin menjadi teladan yang dihormati dan dipercaya; (2) *Inspirational Motivation*, yaitu kemampuan mengomunikasikan visi yang menarik dan menantang; (3) *Intellectual Stimulation*, yang mendorong kreativitas dan inovasi di kalangan pengikut; serta (4) *Individualized Consideration*, berupa pemberian perhatian khusus pada kebutuhan pengembangan setiap individu.

Kepemimpinan transformasional terbukti mampu meningkatkan motivasi intrinsik karyawan secara signifikan (Hadisi, et al., 2025). Pemimpin transformasional tidak hanya berorientasi pada pencapaian target jangka pendek, melainkan membangun komitmen

jangka panjang anggota organisasi melalui pemberdayaan dan pengembangan potensi individu (Yukl, 2013).

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang menggerakkan individu untuk bertindak dan mempertahankan perilaku tertentu dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi intrinsik yang dipicu oleh kepemimpinan yang tepat akan mendorong karyawan untuk bekerja melampaui standar minimal yang ditetapkan. Dalam konteks ini, pemahaman terhadap teori motivasi seperti Hierarchy of Needs (Maslow) dan Two-Factor Theory (Herzberg) menjadi landasan penting dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif (Robbins & Judge, 2021).

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, keyakinan, norma, dan kebiasaan yang berkembang dalam organisasi dan menjadi pedoman bersama dalam berpikir, bersikap, serta bertindak. Budaya organisasi berfungsi sebagai identitas institusi sekaligus sebagai mekanisme pengendali perilaku yang membentuk pola kerja anggota organisasi (Schein, 2010).

Budaya yang kuat bertindak sebagai perekat sosial yang memberikan stabilitas dan membantu karyawan memahami norma-norma yang berlaku. Ketika nilai-nilai individu selaras dengan budaya perusahaan, tingkat perputaran karyawan cenderung menurun secara signifikan. Budaya yang sehat juga terbukti mampu memitigasi konflik internal melalui mekanisme resolusi yang telah terinternalisasi dalam diri anggota organisasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode Systematic Literature Review (SLR) dengan pendekatan kualitatif deskriptif untuk menganalisis secara komprehensif bagaimana sinergi antara motivasi, kepemimpinan transformasional, dan dinamika kelompok berkontribusi pada peningkatan efektivitas kerja organisasi. Metode SLR dipilih karena mampu memberikan sintesis literatur secara sistematis, terstruktur, dan komprehensif melalui proses identifikasi, seleksi, evaluasi, serta analisis terhadap berbagai penelitian terdahulu yang relevan (Snyder, 2019).

Proses penelusuran literatur dilakukan melalui beberapa basis data akademik, yaitu Google Scholar, Scopus, dan ScienceDirect, dengan menggunakan kata kunci *organizational behavior*, *transformational leadership*, *work motivation*, *organizational culture*, dan *team dynamics*. Penelusuran difokuskan pada sumber ilmiah yang relevan dan mutakhir guna memastikan kebaruan serta relevansi literatur yang digunakan.

Teknik analisis data dilakukan menggunakan pendekatan content analysis, yaitu dengan mengidentifikasi tema-tema utama, mengelompokkan temuan penelitian berdasarkan variabel, membandingkan hasil antarpenelitian, serta melakukan sintesis konseptual untuk menemukan pola hubungan antara perilaku organisasi, kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi, dan efektivitas kerja. Melalui pendekatan ini, penelitian diharapkan mampu menghasilkan pemahaman yang komprehensif mengenai pentingnya sinergi antarvariabel dalam meningkatkan efektivitas kerja organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil kajian literatur sistematis terhadap berbagai sumber ilmiah yang relevan, ditemukan bahwa sinergi antara motivasi, kepemimpinan transformasional, dan dinamika kelompok memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan efektivitas kerja organisasi. Dalam konteks organisasi modern yang dilanda ketidakpastian global, pemahaman mendalam terhadap perilaku manusia menjadi faktor penentu keberhasilan jangka panjang institusi.

Hasil sintesis menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional secara konsisten terbukti meningkatkan motivasi intrinsik karyawan, memperkuat komitmen organisasi, serta mendorong lahirnya inovasi yang berdampak pada peningkatan produktivitas. Budaya organisasi yang sehat, di sisi lain, berperan sebagai landasan nilai yang menyatukan tujuan individu dengan visi kolektif institusi.

Untuk memperkuat temuan tersebut, ringkasan penelitian terdahulu yang relevan disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1. Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Penulis (Tahun)	Judul Penelitian	Metode	Hasil Penelitian	Relevansi Penelitian
1	Bass & Riggio (2006)	Transformational Leadership and Organizational Commitment	Kualitatif / Literatur	Kepemimpinan transformasional meningkatkan motivasi intrinsik dan komitmen karyawan secara signifikan	Mendukung variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja
2	Luthans (2021)	Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach	Literatur / Deskriptif	Perilaku organisasi berbasis bukti memperkuat efektivitas kerja individu dan kelompok	Mendukung konsep perilaku organisasi multidimensi
3	Robbins & Judge (2021)	Organizational Behavior (18th ed.)	Literatur / Komparatif	Motivasi, kepribadian, dan dinamika kelompok berpengaruh terhadap produktivitas organisasi	Mendukung variabel level individu dan dinamika kelompok
4	Goleman (1995)	Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ	Kualitatif	Kecerdasan emosional berpengaruh lebih besar terhadap kinerja dibanding IQ	Relevan pada variabel psikologis individu
5	Schein (2010)	Organizational Culture and Leadership	Literatur Konseptual	Budaya organisasi membentuk norma perilaku yang memengaruhi stabilitas dan efektivitas kerja	Mendukung budaya organisasi sebagai perekat sosial
6	Yukl (2013)	Leadership in Organizations	Literatur Review	Kepemimpinan yang efektif mendorong pengembangan individu dan keberhasilan kolektif organisasi	Relevan pada teori kepemimpinan transformasional

Analisis Level Individu: Kepribadian dan Motivasi

Variabel level individu adalah fondasi dari perilaku organisasi yang mencakup kepribadian, persepsi, nilai-nilai, dan motivasi. Salah satu alat ukur yang paling valid dalam dunia profesional adalah model Big Five Personality. Individu dengan tingkat

Conscientiousness (kesadaran) yang tinggi terbukti cenderung lebih produktif karena memiliki disiplin diri yang kuat dan keteraturan dalam bekerja.

Selain kepribadian, motivasi intrinsik yang dipicu oleh kepemimpinan yang tepat akan mendorong karyawan untuk bekerja melampaui standar minimal yang ditetapkan. Goleman (1995) menambahkan bahwa kecerdasan emosional (emotional intelligence) turut berperan penting dalam membentuk perilaku individu di tempat kerja, bahkan terbukti lebih berpengaruh terhadap kesuksesan profesional dibandingkan kecerdasan intelektual semata.

Dinamika Kelompok dan Pengambilan Keputusan

Efektivitas organisasi tidak hanya lahir dari individu, tetapi juga dari bagaimana individu tersebut berinteraksi dalam kelompok. Dinamika kelompok yang sehat memungkinkan terjadinya sinergi, di mana hasil kolektif lebih besar daripada jumlah kerja individu. Hal ini sangat berpengaruh dalam proses pengambilan keputusan, di mana keragaman persepsi dapat memitigasi risiko kesalahan strategis.

Tim yang mampu berkolaborasi secara optimal cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi, kemampuan pemecahan masalah yang lebih baik, serta kapasitas inovasi yang lebih kuat dibandingkan kerja individual. Keberhasilan dinamika kelompok sangat ditentukan oleh kualitas komunikasi interpersonal, tingkat kepercayaan antaranggota, dan kejelasan pembagian peran dalam tim.

Budaya Organisasi sebagai Perekat Sosial

Budaya organisasi berfungsi sebagai identitas unik yang membedakan satu institusi dengan institusi lainnya. Budaya yang kuat bertindak sebagai perekat sosial yang memberikan stabilitas dan membantu karyawan memahami norma-norma yang berlaku. Ketika nilai-nilai individu selaras dengan budaya perusahaan, tingkat perputaran karyawan cenderung menurun secara signifikan (Schein, 2010).

Budaya organisasi yang adaptif dan kolaboratif juga mendorong organisasi untuk lebih responsif terhadap perubahan lingkungan. Nilai-nilai seperti keterbukaan komunikasi, inovasi, kepercayaan, pembelajaran berkelanjutan, dan orientasi kolektif terbukti mampu memperkuat koordinasi kerja serta meningkatkan daya saing institusi. Budaya yang sehat terbukti mampu memitigasi konflik internal melalui mekanisme resolusi yang telah terinternalisasi dalam diri setiap anggota.

Integrasi Kepemimpinan Transformasional dan Efektivitas Organisasi

Sinergi antara kepemimpinan yang visioner dan budaya organisasi yang kokoh merupakan kunci utama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasional yang efektif tidak hanya berorientasi pada pencapaian target jangka pendek, melainkan membangun komitmen jangka panjang anggota organisasi melalui pemberdayaan dan pengembangan potensi individu (Bass & Riggio, 2006; Yukl, 2013).

Di tengah ketidakpastian global, organisasi yang berhasil mengintegrasikan kepemimpinan yang visioner dengan budaya organisasi yang kolaboratif dan motivasi kerja yang tinggi akan memiliki keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Pemahaman mendalam terhadap perilaku manusia menjadi motor penggerak utama bagi keberhasilan jangka panjang organisasi dalam menghadapi dinamika lingkungan yang terus berkembang.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian melalui pendekatan Systematic Literature Review (SLR), dapat disimpulkan bahwa sinergi antara motivasi, kepemimpinan transformasional, dan dinamika kelompok memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan efektivitas kerja organisasi. Kepemimpinan transformasional terbukti secara konsisten meningkatkan motivasi intrinsik karyawan, memperkuat komitmen organisasi, serta mendorong kreativitas dan inovasi yang berdampak pada peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Budaya organisasi yang kuat, adaptif, dan berorientasi pada nilai-nilai kolaboratif berperan penting sebagai perekat sosial yang menyatukan tujuan individu dengan visi kolektif institusi. Dinamika kelompok yang sehat, di sisi lain, memungkinkan terjadinya sinergi kolektif yang menghasilkan kualitas pengambilan keputusan serta efektivitas pelaksanaan tugas yang lebih optimal dibandingkan kerja individual. Dengan demikian, efektivitas organisasi modern tidak hanya ditentukan oleh sistem dan sumber daya teknis-finansial yang dimiliki, tetapi juga oleh kualitas perilaku kerja, kekuatan budaya organisasi, dan kapasitas kepemimpinan dalam mengelola sumber daya manusia secara optimal.

Berdasarkan hasil penelitian ini, organisasi disarankan untuk secara konsisten mengembangkan kompetensi kepemimpinan transformasional melalui program pelatihan dan pengembangan yang terstruktur. Selain itu, organisasi perlu membangun budaya kerja yang adaptif, terbuka, dan kolaboratif agar tercipta lingkungan kerja yang mendukung sinergi antaranggota tim secara berkelanjutan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan kajian ini melalui pendekatan empiris, baik menggunakan metode kuantitatif, kualitatif, maupun mixed methods, dengan menguji hubungan antarvariabel pada konteks organisasi yang lebih spesifik, seperti institusi pendidikan, organisasi publik, maupun sektor bisnis. Penelitian lanjutan juga dapat menambahkan variabel mediasi atau moderasi, seperti employee engagement, kecerdasan emosional, atau organizational commitment, guna memperkaya model konseptual mengenai hubungan kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi, dan efektivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Assingkily, M. S., & Mesiono, M. (2019). Karakteristik Kepemimpinan Transformasional di Madrasah Ibtidaiyah (MI) serta Relevansinya dengan Visi Pendidikan Abad 21. *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 147-168. <https://ejournal.uin-suka.ac.id/tarbiyah/manageria/article/view/2475>.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership* (2nd ed.). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. New York: Bantam Books.
- Hadisi, L., La Fua, J., Dirman, D., Assingkily, M. S., Harson, H., & Harisatyma, N. K. A. (2025). The role of spiritual leadership in internalizing environmental values in islamic eco-madrasah. *Nazhruna: Jurnal Pendidikan Islam*, 8(3), 732-748. <https://nazhruna.uacmjk.ac.id/index.php/nzh/article/view/141>.
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2021). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (14th ed.). Information Age Publishing.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior* (18th ed.). London: Pearson Education.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (4th ed.). San Francisco: John Wiley & Sons.
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333–339.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations* (8th ed.). New Jersey: Pearson Education.