

ANALISIS FAKTOR YANG MEMEPENGARUHI PRILAKU KARYAWAN

Francisco Nicolau B. Barbosa
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Indonesia
Universitas da Paz, Dili Timor Leste.
francisnicobar44@gmail.com

Diterima: Mei, 2023; Diterbitkan: Juli, 2023

Abstract

This article studies with the aim of what factors influence employee behavior in the organization, in achieving organizational goals. The results of each existing research, it can be stated that there are 26 factors, which influence employee behavior including: Rewards and Payments, Cross-Functional Cooperation, Corporate Innovation Strategy, Working Conditions in the Work Environment, Leadership Treatment, Work Productivity, Employee Performance, Employee Welfare, Organizational Values, Culture, Status, Employee Confidence, Developing Quality Relationships with Managers or Superiors, Information System Awareness, Employee Relations, Accountability, Self-Control, Inclusive Leadership, Psychological Factors Including Safety and Engagement, Organizational Commitment, Psychological Capital at the Individual Level, Atmosphere of Organizational Innovation, Leadership, Social Capital, Work Characteristics at the Organizational Level. While the influence variable indirectly consists of two factors, namely; education and training by using mediator variables namely Information System Awareness, Employee Relations, and Employee Accountability, while environmental friendly variables through mediation with Perceptual Variables to influence employee behavior.

Keywords: Factors of employee behavior, achievement of organizational goals.

Abstrak

Artikel ini mengkaji dengan tujuan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi perilaku karyawan dalam organisasi, dalam mencapai tujuan organisasi. Hasil dari setiap penelitian yang ada, dapat dinyatakan bahwa terdapat 26 faktor yang mempengaruhi perilaku karyawan antara lain: Penghargaan dan Pembayaran, Kerjasama Lintas Fungsional, Strategi Inovasi Perusahaan, Kondisi Kerja di Lingkungan Kerja, Perlakuan Kepemimpinan, Produktivitas Kerja, Karyawan Kinerja, Kesejahteraan Karyawan, Nilai Organisasi, Budaya, Status, Keyakinan Karyawan, Mengembangkan Hubungan Kualitas dengan Manajer atau Atasan, Kesadaran Sistem Informasi, Hubungan Karyawan, Akuntabilitas, Pengendalian Diri, Kepemimpinan Inklusif, Faktor Psikologis Termasuk Keselamatan dan Keterlibatan, Komitmen Organisasi, Psikologis Modal di Tingkat Individu, Atmosfer Inovasi Organisasi, Kepemimpinan, Modal Sosial, Karakteristik Kerja di Tingkat Organisasi. Sedangkan variabel pengaruh secara tidak langsung terdiri dari dua faktor yaitu; pendidikan dan pelatihan dengan menggunakan variabel mediator yaitu Kesadaran Sistem Informasi, Hubungan Karyawan, dan Akuntabilitas Karyawan, sedangkan variabel ramah lingkungan melalui mediasi dengan Variabel Persepsi untuk mempengaruhi perilaku karyawan.

Kata Kunci : Faktor Perilaku Karyawan, Pencapaian Tujuan Organisasi.

Pendahuluan

Organisasi merupakan kumpulan dari individu yang memiliki harapan bawah masa depan lebih baik, dari yang sekarang, karyawan memiliki niat untuk melakukan setiap

pekerjaan yang diberikan oleh atasan atau yang telah ditetapkan sebagai tugas pokok karyawan tersebut, dalam melakukan pekerjaan karyawan membutuhkan kemampuan dalam hal pengetahuan, pemahaman ketrampilan dan komunikasi., untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang sesuai dengan harapan organisasi atau institusi tersebut.

Namun perilaku karyawan dapat mengalami perubahan meliputi kurangnya tanggungjawab atas pekerjaan yang dikerjakan, kurang maksimal dalam partisipasi atau kehadiran, komunikasi yang kurang sesuai dengan harapan organisasi menurut Agarwala (1993) mengemukakan bahwa perilaku manusia meliputi tiga unsur yaitu: (1) perilaku disebabkan oleh kebutuhan; (2) kebutuhan menciptakan ketegangan dan ketidaknyamanan; dan (3) perilaku berorientasi pada tujuan.

Perilaku individu dalam organisasi mengharapkan keuntungan dan perlakuan yang layak dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan, jika karyawan atau individu tidak memenuhi harapannya atau kebutuhan karyawan maka akan mempengaruhi kinerja kerja karyawan tersebut dalam melaksanakan tugas., menurut Gibson, dalam memahami perbedaan yang dimiliki individu dalam suatu organisasi maka para manajer harus melakukan mengamati dan mengenali setiap perbedaan yang terjadi, mempelajari variabel-variabel yang mempengaruhi setiap perilaku individu dalam organisasi, mengetahui setiap hubungan diantara variabel yang berhubungan dengan perilaku individu atau karyawan dalam organisasi, manajer atau atasan dalam organisasi mengharapkan setiap tugas yang dikerjakan oleh karyawan akan berdampak pada tujuan organisasi yang diharapkan oleh pimpinan organisasi tersebut.

Organisasi modern lebih mengutamakan keuntungan secara finansial atau mengumpulkan modal untuk organisasi dibandingkan dengan kelayakan hidup karyawan didalam organisasi, dengan tujuan mengumpulkan modal usaha dan memperluas organisasi atau usaha, selain itu adalah meningkatkan fasilitas kerja karyawan untuk menyelesaikan tugas dibandingkan dengan kebutuhan karyawan.

Tujuan

Kajian artikel ini dengan tujuan diatas factor apa saja yang mempengaruhi perilaku karyawan dalam organisasi, dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kajian Teori

Aktivitas tindakan dari seorang karyawan merupakan reaksi dari sikap dan tingkah laku yang berdasarkan perilaku karyawan tersebut, perubahan sikap seseorang karyawan dapat disebabkan oleh proses perubahan lingkungan dimana karyawan tersebut melakukan pekerjaannya dengan perbandingan dan kesesuaian kebutuhan karyawan dan tuntutan pekerjaan yang dikerjakan.

Menurut Triwibowo (2015) perilaku manusia sangat kompleks dan mempunyai ruang lingkup yang sangat luas. Perilaku terbagi dalam tiga domain yaitu : Pengetahuan, Sikap, Praktek atau tindakan.

a. Pengetahuan (knowledge) pengetahuan merupakan hasil tahu, dan ini terjadi setelah seseorang melakukan penginderaan terhadap suatu objek tertentu. Penginderaan terjadi melalui panca indera manusia, yakni : indera pengelihatan, pendengaran, penciuman, rasa, dan raba. Pengetahuan yang dicakup untuk domain kognitif meliputi 6 tingkatan, yakni :

- 1) Tahu artinya sebagai mengingat sesuatu materi yang telah dipelajari sebelumnya.
- 2) Memahami memahami diartikan sebagai suatu kemampuan menjelaskan secara benar tentang objek yang diketahui
- 3) Aplikasi aplikasi diartikan sebagai kemampuan untuk menggunakan materi yang telah dipelajari pada situasi atau kondisi sebenarnya.
- 1) 4. Analisis suatu kemampuan untuk menjabarkan materi atau suatu objek kedalam komponen-komponen,
- 2) 5. Sintesis menunjuk kepada suatu kemampuan untuk meletakkan atau menghubungkan bagian-bagian didalam suatu bentuk keseluruhan yang baru.
- 3) 6. Evaluasi ini berkaitan dengan kemampuan untuk melakukan justifikasi atau penilaian terhadap suatu materi atau objek.

b. Sikap (Attitude)

Sikap dengan tindakan reaksi atau respon seseorang yang dalam keadaan tertutup pada suatu Subjek atau objek, dengan situasi atau lingkungan social.

Sikap memiliki 3 komponen dasar yakni:

- 1) Kepercayaan atau keyakinan, dengan memiliki ide dan konsep terhadap suatu objek atau subyek.
- 2) Evaluasi diri dengan emosional terhadap suatu objek dan subjek.
- 3) Cenderung dengan bertindak Sikap terdiri dari berbagai tingkatan, yaitu :
 - 1) Menerima diartikan bahwa orang memperhatikan stimulus.
 - 2) Merespon adalah suatu indikasi dari sikap.
 - 3) Menghargai suatu masalah adalah suatu indikasi sikap tingkatan yang ketiga.
 - 4) Bertanggung jawab bertanggung atas segala sesuatu yang dipilihnya dengan segala risiko merupakan sikap yang paling tinggi.

c. Praktek atau tindakan Tindakan terdiri dari berbagai tingkatan, yaitu :

- 1) Persepsi mengenal dan memilih berbagai objek sehubungan dengan tindakan yang akan diambil merupakan tindakan tingkat pertama.
- 2) Respon terpimpin sesuatu sesuai dengan urutan yang benar sesuai dengan contoh merupakan indicator tindakan tingkat kedua.
- 3) Mekanisme, dapat melakukan sesuatu dengan benar secara otomatis, atau sesuatu itu sudah merupakan kebiasaan maka ia sudah mencapai tindakan tingkat ketiga.
- 4) Adaptasi adalah suatu praktek atau tindakan yang sudah berkembang dengan baik.

Budiman (2015) perilaku kerja adalah suatu tindakan yang diambil oleh pekerja yang dapat merugikan atau seluruh lingkungan kerja. Sedangkan Gibson (2014), Kinerja karyawan adalah ujung tombak keberhasilan kinerja organisasi. Faktor individu, faktor lingkungan, dan perilaku di tempat kerja menentukan kinerja karyawan. Faktor lingkungan bisa disebabkan oleh lingkungan eksternal dan lingkungan internal.

Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai bahan kajian literature dengan tujuan adalah, referensi pendukun artikel ini.

1. Tabel Penelitian Terdahulu

No.	Jurnal Penelitian	Hasil Penelitian
1	Faktor kunci sukses kontekstual untuk perilaku inovatif	Hasil, mengungkapkan penghargaan dan pembayaran,

	<p>karyawan: Sebuah studi di anak perusahaan manufaktur asing di Cina. Nama Peneliti: Wenqian Zhou * dan Vivek K. Velamuri Zhou & Velamuri, Cogent Business & Management (2018), 5: 1471770 https://doi.org/10.1080/23311975.2018.1471770</p>	<p>kerja sama lintas fungsi, dan strategi inovasi perusahaan sebagai tiga faktor terpenting untuk mendorong perilaku inovatif karyawan.</p>
2	<p>TEORI PERILAKU KARYAWAN Nama Peneliti: Devi Alia Rahmadani Akuntansi Pusdansi.org Akuntansi devialiarahmadani @ gmail . com Volume 2 (4), 2022</p>	<p>Perilaku Kerja karyawan Yang Positif dan Negatif Perilaku kerja adalah tanggapan atau reaksi individu yang timbul baik berupa perbuatan atau sikap maupun anggapan seseorang terhadap pekerjaannya kondisi kerja yang dialami dilingkungan kerja serta perlakuan pimpinan terhadap orang dengan tipe ini</p>
3	<p>Tim dan Dinamika Kelompok dalam Organisasi: Efek pada Produktivitas dan Kinerja. Nama Peneliti: Funmilayo Oyefusi ActionAid Nigeria, Gwarinpa, Abuja. Jurnal Studi Sumber Daya Manusia dan Keberlanjutan, 2022, 10, 111-122 ISSN Daring: 2328-4870 ISSN Cetak: 2328-4862</p>	<p>faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku karyawan dan bagaimana hal itu dapat mempengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan. menetapkan bahwa kesejahteraan karyawan dapat mempengaruhi produktivitas dan kinerja jika nilai-nilai organisasi tidak cukup dikomunikasikan terutama kepada anggota baru organisasi dengan beragam temperamen, budaya, status, dan keyakinan agama. Karya tersebut juga mengungkapkan bahwa perilaku dan kepribadian kepemimpinan dapat membentuk perilaku organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja secara positif atau negatif dalam organisasi</p>
4	<p>Bagaimana Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau Mendorong Karyawan untuk Terlibat dalam Perilaku Hijau? Persepsi Mahasiswa Sebagai Calon Karyawan. Nama Peneliti: Ozlem Ercantan * dan Serife Eyupoglu Keberlanjutan 2022, 14, 1718. https://doi.org/10.3390/su14031718</p>	<p>Analisis data mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia yang ramah lingkungan memiliki pengaruh langsung pada perilaku terkait tugas dan sukarela calon karyawan yang dianggap ramah lingkungan dan pengaruh tidak langsung melalui mediasi persepsi iklim hijau psikologis.</p>
5	<p>Mencapai kinerja keberlanjutan perusahaan: Pengaruh nilai etika perusahaan, dan pertukaran pemimpin-anggota pada perilaku karyawan dan kinerja organisasi. Nama Peneliti: Stacy H. Lee Teks Lee Fash (2020) 7:25 https://doi.org/10.1186/s40691-020-00213-w</p>	<p>temuan penelitian ini melaporkan bahwa pertukaran pemimpin-anggota memiliki dampak yang signifikan terhadap perilaku karyawan. Menariknya, hubungan yang tinggi dan kuat yang berkembang, memainkan peran penting dalam mengembangkan kedua jenis perilaku karyawan, Ini mensyaratkan bahwa jika karyawan mengembangkan kepercayaan dan hubungan dua arah dengan manajer. Hasil penelitian ini menemukan bahwa perilaku karyawan dapat sangat mempengaruhi kinerja keberlanjutan perusahaan. Bergantung pada faktor kontekstual atau/dan relasional, perilaku karyawan dapat mendorong lebih banyak perilaku kewargaan organisasional atau mengurangi perilaku kerja yang kontraproduktif. Temuan ini menunjukkan bahwa sangat penting tidak hanya untuk menciptakan lingkungan kerja yang etis tetapi juga untuk mengembangkan hubungan yang berkualitas dengan manajer langsung.</p>
6	<p>Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Informasi Perilaku Keamanan Sistem pada Karyawan di TI Perusahaan. Nama Peneliti: Melissa Indah Fianty1 , Aileen Angelina2 ,Gavrilla Claudia3 , Devita Serivia4, Javelin5. Universitas Multimedia Nusantara, Tangerang, Indonesia. Diterima 10 Juni 2022 Ultima Infosys : Jurnal Ilmu Sistem Informasi, Vol. 13, No.1 Juni 2022 ISSN 2085-4579</p>	<p>Analisis menggunakan data survei karyawan pada perusahaan di Jakarta dan menggunakan, Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh langsung dan signifikan antara pendidikan & pelatihan keamanan terhadap perilaku keamanan karyawan pada perusahaan di Jakarta. Pendidikan & pelatihan keamanan mempengaruhi ketiga mediator (Kesadaran Sistem Informasi, Hubungan Karyawan, dan Akuntabilitas Karyawan), dan ketiga mediator mempengaruhi perilaku keamanan karyawan. Variabel yang paling berpengaruh adalah akuntabilitas karyawan.</p>

7	<p>Hubungan antara sifat pengendalian diri, pertimbangan konsekuensi masa depan dan perilaku kewargaan organisasi di kalangan karyawan Cina</p> <p>Nama Peneliti: Wang, Yu- Jie ^a Dou, Kai ^{b; c; *} Tang, Zhi -Wen Universitas Pendidikan Guangdong, Guangzhou, Cina</p> <p>DOI: 10.3233/WOR-172622</p> <p>Jurnal: pekerjaan , vol. 58, No.3, hlm. 341-347, 2017</p> <p>Diterbitkan: 14 November 2017</p>	<p>Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa sifat pengendalian diri berhubungan positif dengan perilaku . Lebih penting lagi, tautan "sifat pengendalian diri-dapat mengendalikan perilaku dimediasi oleh pertimbangan konsekuensi-masa depan, tetapi tidak dengan pertimbangan konsekuensi-langsung di masa depan. Kesimpulan : Karyawan dengan sifat pengendalian diri yang tinggi lebih terlibat dalam perilaku anggota organisasi dan hubungan ini sebagian dapat dijelaskan dengan pertimbangan konsekuensi masa depan.</p>
8	<p>Kepemimpinan dan Karyawan yang Inklusif Membantu Perilaku: Peran Faktor psikologi.</p> <p>Nama Peneliti: Samina Qasim1* Muhammad Usman2*, Usman Ghani,3 * dan Kalimullah Khan4 *</p> <p>Depan. Psikol. 13:888094. doi: 10.3389/fpsyg.2022.888094</p> <p>1.Departemen Administrasi Bisnis, Universitas Iqra, Karachi, Pakistan, 2.Sekolah Manajemen., Universitas Xiamen Xiamen, Cina., 3.Universitas Zhejiang, Hangzhou, Cina., 4. Universitas Kardan, Kabul, Afghanistan</p>	<p>Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan inklusif secara positif memengaruhi perilaku membantu karyawan. Selain itu, faktor psikologis (yaitu, keselamatan dan keterlibatan) memediasi hubungan antara kepemimpinan inklusif dan perilaku membantu karyawan</p>
9	<p>Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Karyawan Perilaku Inovatif dan Saran Manajemen.</p> <p>Nama Peneliti: Xiang Yin Li, Yishuang Zheng.</p> <p>Manajemen, Universitas Jinan, Guangzhou, Cina, Jurnal Ilmu dan Manajemen Layanan, 2014, 7, 446-450</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian yang relevan, makalah ini merangkum faktor-faktor utama yang mempengaruhi perilaku inovatif karyawan meliputi komitmen organisasi, modal psikologis pada tingkat individu, dan suasana inovasi organisasi, kepemimpinan, modal sosial, karakteristik kerja pada tingkat organisasi.</p>
10	<p>Motif Berperilaku Kepala Desa Pada Penyelenggaraan Pemerintahan Desa di Kabupaten Minahasa Selatan</p> <p>Nama Peneliti: Shirley Y. V. I. Goni1. Very Y Londa2</p> <p>Edisi XII(November – Desember 2014)</p> <p>Program Pascasarjana Universitas Sam Ratulangi</p> <p>ISSN : 2337 – 4004 Jurnal Ilmu Sosial & Pengelolaan Sumberdaya Pembangunan</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh sampai dengan saat ini menunjukkan bahwa status social (prestasi, prestise/status kedudukan dan power/kekuasaan, serta kebutuhan (pendapatan dan penghargaan) merupakan dua motif yang mendasari kepala desa dalam berperilaku. Prestasi, prestise (status kedudukan) dan power (kekuasaan) ditemukan sebagai motif bawaan kepala desa sejak berkompetisi dalam meraih jabatan kepala desa</p>

Metode penelitian

Artikel ini melakukan metode analisis literatur dari setiap hasil penelitian tentang factor yang mempengaruhi perilaku karyawan dalam melakukan pekerjaan untuk pencapaian tujuan yang diharapkan oleh organisasi.

Kesimpulan

Hasil dari setiap penelitian yang ada, maka dapat dinyatakan bahwa ada 26 factor, yang mempengaruhi perilaku karyawan Meliputi: Penghargaan Dan Pembayaran, Kerja Sama Lintas Fungsi, Strategi Inovasi Perusahaan, Kondisi Kerja Dilingkungan Kerja, Perlakuan Pimpinan, Produktivitas Kerja, Kinerja Karyawan, Kesejahteraan Karyawan, Nilai-Nilai Organisasi, Budaya, Status, Keyakinan Karyawan, Mengembangkan Hubungan Yang Berkualitas Dengan Manajer atau Atasan, Kesadaran Sistem Informasi, Hubungan

Karyawan, Akuntabilitas, Sifat Pengendalian Diri, Kepemimpinan Inklusif, Faktor Psikologis Meliputi Keselamatan Dan Keterlibatan, Komitmen Organisasi, Modal Psikologis Pada Tingkat Individu, Suasana Inovasi Organisasi, Kepemimpinan, Modal Sosial, Karakteristik Kerja Pada Tingkat Organisasi,.

Sedangkan variable mempengaruhi secara tidak langsung terdiri dari dua Faktor yaitu; pendidikan dan pelatihan dengan mengunakan variable mediator yakni Kesadaran Sistem Informasi, Hubungan Karyawan, dan Akuntabilitas Karyawan, sedangkan variable ramah lingkungan melalui mediasi dengan Variabel persepsi untuk mempengaruhi perilaku karyawan,

Daftar Pustaka

- Agarwal, Sanjeev dan Sridar N. Ramaswami, 1993, "Affective Organizational Commitment of Salespeople : An Expanded Model", *Journal of Personal Selling and Sales Management*, Vol XIII, Number 2 (Spring).
- Gibson, James, L., 2014, *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*, Edisi ke-5. Cetakan ke-3. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Triwibowo, C., & Pusphandani, E. M. (2015). *Pengantar Dasar Ilmu Kesehatan Masyarakat* (1 ed., Vol. 1). Yogyakarta: Nuha Medika.
- Budiman, M.A. (2015). *Analisis Penilaian Tingkat Risiko Ergonomi Pada Pekerja Kontruksi Proyek Ruko Graha Depok Tahun 2015*.