JISOS
Jurnal Ilmu Sosial
Vol. 1, No.12, Januari 2023

RAGAM PERILAKU ORGANISASI DALAM PONDOK PESANTREN

Oleh
Arifia Retna Yunita[1], Aat Nurhayati[2]
[1,2]Universitas Keislaman Zainul Hasan Genggong Kraksaan Probolinggo
E-mail: [1]fiayunita912@gmail.com, [2]aathayati3@gmail.com

Article History:
Received: 04-10-2022
Revised: 19-11-2022
Accepted: 24-11-2022

Keywords:
Ragam Prilaku, Organisasi, Pesantren
-

Abstract: *Pengorganisasian dipondok pesantren menjadi sarana untuk pembagian untuk menciptakan iklim kerja yang terstruktur, serta mampu menciptakan perilaku yang sesuai dengan tujuan pondok pesantren sebagai lembaga pendidikan islam. Pengasuh pondok pesantren memiliki peranan sebagai pengambil keputusan dalam menggerakan semua warga pondok pesantren yang terkait dengan pembagian tugas dan peran masing-masing dipondok pesantren. Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode penelitian lapangan dipondok pesantren Raiyatul Husnan. Jurnal ini menggukan metode wawancara dan dokumentasi. Dalam jurnal ini menunjukan bahwa keefektifan organisasi tentu dipengaruhi oleh kepemimpinan seorang Kyai sebagai pimpinan dan pelaksana utama perilaku organisasi sekaligus penanggung jawab sebuah organisasi pondok pesantren. Kepemimpinan karismatik menjadi kunci utama keberhasilan efektifitas kepemimpinan pondok pesantren sehingga Kyai bisa memberikan pengaruh pikiran dan perilaku anggota organisasi.*

PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan umat pondok pesantren mengalami perkembangan secara kualitas dan kuantitas seperti yang dikatakan Azyumardi Azra pesantren mengalami ekspansi yang semula hanya *rural based institution* kemudian berkembang menjadi lembaga pendidikan urban. (Azra, 2019) Ini membuktkan bahwa pondok pesantren manjadi lembaga yang berkembang bukan diwilayah pedesaan saja tetapi sudah merambah ke perkotaan. Sebagai lembaga yang bergerak atas nilai dasar moralitas pondok pesantren menjadi lembaga pendidikan yang profesional yang membutuhkan tenaga keorganisasian sebagai bentuk usaha untuk menggerakan setiap misi dan visi yang telah menjadi tujuan pondok pesantren. Dalam pondok pesantren setidaknya ada satu organisasi untuk mengemban amanah dan membantu pimpinan mewujudkan lembaga pendidikan islam yang mampu menjawab semua tantangan masa depan dikemudian hari.

Manajemen menjadi salah satu orientasi dilembaga pendidikan islam pada konsep fungsi manajemen yaitu pengorganisasian, seperti yang kita tau organisasi yang efektif tidak terlepas dari beberapa elemen manajemen salah satunya adalah pengorganisasian yang merupakan tindakan mengusahakan dan tindakan hubungan perilaku seseorang agar efektif sehingga dapat tercapai kerjasama secara efisien dalam melaksakanan tugas dalam kondisi lingkungan dengan tujuan yang telah disepakati.

Ibnu Syamsi mengatakan bahwa organisasi dapat diartikan secara statis dan dinamis karena organisasi sebagai wadah kerjasama kelompok untuk mencapai tujuan tertentu.

(Syamsi, 1994) Proses pengorganisasian juga menjadi sangat penting sebagai proses pembagian tugas sesuai dengan keahlian dan kemampuan sumber daya yang ada.

Berdasarkan konsep diatas proses pengorganisasian dipondok pesantren menjadi sarana untuk pembagian untuk menciptakan iklim kerja yang terstruktur, serta mampu menciptakan perilaku yang sesuai dengan tujuan pondok pesantren sebaga lemabga pendidikan islam. Pengasuh pondok pesantren memiliki peranan sebagai pengamil keputusan dalam menggerakan semua wargapondok pesantren yang terkait dengan pembagian tugas dan peran masing-masing dipondokpesantren.

Dari permasalahan tersebut, pondok pesantren menjadi organisasi yang unik dan menarik untuk diteliti. Dalam hal ini Pondok Pesantren Raiyatul Husnan Wringin Arak-arak Bondowoso yang sampai saat ini tetap mempertahankan dan mengembangkan eksistensi. Oleh karenanya keberhasilan lembaga pendidikan islam tentu tidak lepas dari pengorgansisasian yang menghasilkan perilaku organisasi yang ada dalam pondok pesantren tersebut. Penulis tertarik untuk mengakaji bagaimana proses pengorgnisasian pondok pesantren sebagai lembaga pendidikan islam dan ragam perilaku organisasi yang ada dalam pondok pesantren Raiyatul Husnan Wringin Arak-arak Bondowoso.

Pondok pesantren sebagai sistem keorganisasian

Pondok pesantren memerlukan parameter aspek pengorganisasian, Sukanto mengungkapkan setidaknya ada 7 aspek pengorganisasian yaitu : (Sukanto, 2000)

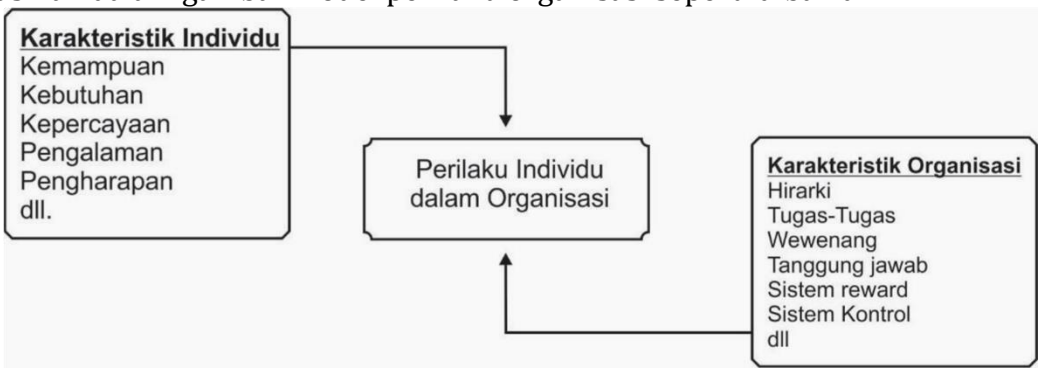
1. Departementasi
2. Pembagaian kerja
3. Wewenang, tanggung jawab dan pelaporan
4. Wewenang garis dan staf
5. Pendelegasian dan sebtralisasi
6. Rentang pengawasan
7. Perubahan organisasi

Dari 7 aspek diatas dapat dielaborasi menjadi 6 aspek pengorganisasian pondok pesantren sebagai berikut :

1. Struktur organisasi, pada umumnya pondok pesantren telah memiliki struktur organsasis sebagai arus interaksi personal serta hubungan satuan pekerjaan yang meliputi instruksi dan perintah untuk bawahan, laporan sebagai rantai komando dari atasan kepada bawahan.
2. Koordinasi, proses mengintegrasikan sasaran dan aktivitas pekerjaan agar dapat merealisasikan sasaran organisasi secara efektif.
3. Wewenang, pondok pesantren pada umumnya telah memliki struktur organsiasi sebagai penjelas wewenang dan tanggung jawab bagi anggota organisasi, yang semua dilakukan dengan formal melalui pertemuan berkala maupun informal dan insidental.
4. Pendelegasian dan desentralisasi, pendelegasian ini menjadi suatu yang lumrah dilakukan dipondok pesantren karena hal tersebut jarang dilakukan, yang sering terajadi adalah pendelegasian untuk urusan informal untuk membantu pimpinan atau Kyai dalam melaksanakan tugas pokoknya.
5. Pengawasan, pengawasan dipondok pesantren terlihat jelas dari tingkat pengawasan sebagai kepala atau koordinator yang melaksanakan tugas pengawasan terhadap pekerjaaan baik staf atau bawahannya.

6. Inovasi dan perubahan, pondok pesantren berusaha mengikuti kebutuhan umat untuk bisa terus eksis dalam perkembangannya, banyak inovasi dan perubahan yang dilakukan pondok pesantren baik dari internal dan eksternal yang lebih menonjol adalah kurikulum pondok pesantren yang menjadi inovasi baru yaitu pondok pesantren modern.

Dalam pondok pesantren perilaku individu akan menghasilkan perilaku organisasi pondok pesantren berawal dari terbentuknya perilaku secara langsung dalam organisasi baik individu maupun kelompok dengan karakternya masing-masing yang terintegrasi maka akan menimbulkan perilaku individu dalam organisasi. Untuk jelasnya dapat diilustrasikan dalam gambar model perilaku organisasi seperti dibawah ini.



Gambar 2.1: Model Perilaku Organisasi (Robbin Stephen, 2011)

Perilaku organisasi terdiri dari dua kata perilaku berkaitan dengan tindakan manusia yang dapat di ukur, dan organisasi satuan sosial yang terkoordinasi secara sadar terdiri dari dua orang atau lebih yang berfungsi atas dasar yang relatif kontinyu untuk mencapai tujuan bersama. (Robbin Stephen, 2011)

Sedangkan menurut Johns dalam Umar Nimran menghasilkan pengertian yang sedikit berbeda, perilaku organisasi adalah istilah yang menunjukan kepada sikap individu atau kelompok dalam organisasi yang berkenaan dengan studi sistematis tentang sikap dan perilaku, baik menyangkut pribadi maupun antar pribadi di dalam konteks organisasi. (Umar Nimran, 2004)

Robbins sendiri berpendapat perilaku organisasi suatu bidang studi yang menyelidiki pengaruh yang ditimbulkan oleh individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku manusia dengan tujuan menerapkan pengetahuan untuk meningkatkan efektifitas organisasi. Perilaku sebagai bagian dari budaya organisasi hanya dapat dimengerti apabila hal yang ada dibalik pemikiran subjek yang diteliti dapat dipahami. (Robbin Stephen, 2011)

Edi Sukarno mengemukakan bahwa perilaku organisasi merupakan *"crucial"* untuk dapat memahami, menjelaskan, memperkirakan dan mempengaruhi atau mengubah perilaku manusia yang terjadi di organisasi tempat kerja. Pernyataan Edi Sukarno memberikan tiga unsur pengertian yaitu : (Edi Sukarno, 2008)

1) perilaku organisasi mencermati tingkah laku yang kasat mata, seperti diskusi dengan teman kerja, mengoperasikan computer, menyusun laporan
2) perilaku organisasi mempelajari tingkah laku manusia sebagai individu maupun sebagai anggota kelompok organisasi
3) perilaku kelompok juga menganalisis perilaku kelompok dan organisasi sendiri.

Gito Sudarmo memberikan defenisi bahwa perilaku keorganisasian adalah merupakan

bidang ilmu yang mempelajari tentang interaksi manusia dalam organisasi yang meliputi studi secara sistematis tentang perilaku, struktur dan proses di dalam organisasi. (Sudarmo Gito, 1997)

Dapat disimpulkan bahwa perilaku organisasi meliputi berbagai hal yang kompleks mengenai ideologi, simbol, dan nilai inti yang berlaku dalam perusahaan dan mempengaruhi cara menjalankan usahanya. Perilaku organisasi berkenaan dengan studi tentang apa yang diakibatkan manusia dalam organisasi dan bagaimana perilaku itu memepengaruhi kinerja organisasi. Perilaku organisasi bisa disebut dengan multidisiplin ini menggambarkan sejumlah hal, yaitu *kesatu*, perilaku organisasi merupakan cara berpikir, dimana pendekatan dalam berfikir harus menggunakan prinsip, model, teori dan metode dari disiplin ilmu lain. *kedua*, perilaku berada pada diri individu, kelompok, dan tingkat organisasi, pendekatan ini mengharuskan kepada setiap individu untuk menetapkan tingkat unit analisisnya saat mempelajari perilaku organisasi yang berada di tingkat individu, kelompok ataukah di tingkat organisasi. Perilaku organisasi yang dikolaborasi dengan disiplin ilmu lain itu akan memperkaya kajian perilaku organisasi, hal ini didasari bahwa kehidupan manusia adalah kompleks dan berkembang dipengaruhi oleh tempat dan waktu. *Ketiga*, terdapat suatu orientasi kemanusiaan yang jelas dalam perilaku organisasi. Manusia dan perilakunya, presepsi, kapasitas pembelajarannya, perasaan dan sasaran-sasaran individualnya merupakan hal penting bagi organisasi. *Keempat,* Perilaku organisasi berorientasi pada kinerja, yang mengkaji mengenai bagaimana meningkatkan, memelihara, dan meningkatkan kembali kinerja, *kelima,* perilaku organisasi ternyata dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan eksternal karena perilaku organisasi sangat tergantung pada disiplin lain. Dari pernyataan diatas perilaku organisasi merupakan bidang studi mempelajari persepsi individu, nilai-nilai, kapasitas pembelajar individu, dan tindakan-tindakan saat bekerja dalam kelompok.

Tujuan perilaku organisasi antara lain :

a. Memehami perilaku yang terjadi di dalam organisasi
b. Meramalkan kejadian-kejadian yang terjadi di dalam organisasi
c. Mengendalikan perilaku

Tiga tujuan perilaku organisasi diatas oleh Nimram diatas disebut dengan : (Umar Nimran, 2004)

a. Prediksi, dimana perilaku orang lain adalah syarat penting untuk mengetahui seseorang bisa bekerja lebih produktif, membuat keputusan dengan tepat, senang akan pekerjaan dan tugasnya. Dapat dikatakan bahwa predikasi akan memberikan informasi tentang perilaku seseorang dimasa yang akan datang. Prediksi akan memberikan jawaban atas persoalan dimasa yang akan datang.
b. Eksplanasi atau penjelasan terhadap berbagai peristiwa yang terjadi dalam organisasi. Eksplanasi dapat memberikan jawaban atas persoalan mengapa seseorang kurang produktif, kurang puas atau suka mangkir dan lamban dalam bekerja, dan sebagainya.
c. Pengendalian atau control, pengarahan kontrol kearah yang lebih positif akan menunjang pencapaian sasaran organisasi secara efektif semakin banyak perilaku atau kejadian yang dapat dijelaskan, maka pada gilirannya akan dibutuhkan bentuk kontrol atau pengendalian perilaku. Maksudnya tidak lain agar perilaku individu dalam organisasi

dapat selalu diarahkan kearah yang positif, yaitu perilaku yang menunjang pencapaian sasaran organisasi secara efektif.

Terdapat 4 elemen yang dapat mempengaruhi perilaku organisasi yang pada umumnya berasal dari internal dan eksternal yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Manusia,
   Manusia menjadi subjek sistem sosial dalam organisasi yang terdiri dari individu dan kelompok baik kelompok dalam skala besar dan kecil maupun kelompok formal dan informasl. Manusia bersifat dinamis mudah berubah dan mudah dibentuk karena manusia akan mencapai tujuan dan sasaran yang sudah disepakati dalam kelima tersebut sehingga organisasi menjadi wadah untuk melayani setiap orang.
2. Tehknologi,
   Tehnologi sangat dibutuhkan untuk kemajuan sebuah organisasi dan menjadi tuntutan untuk mengefektifkan sebuah organisasi, dengan tehnologi pula akan berpengaruh terhadap keberlangsungan organisasi.
3. Sistem sosial,
   Dalam organisasi sistem sosial bisa diartikan dengan lingkungan eksternal dalam organisasi. Sistem sosial akan memberikan pengaruh kepada perilaku individu dalam organisasi.

Ruang lingkup perilaku organisasi menjadi konsep tentang perilaku organsiasi yang terdiri dari :

1. Perilaku individu yang terdiri dari kepribadian, pembelajaran, sikap, motivasi, dan kepuasan individu dalam mencapai tujuan organisasi.
2. Perilaku antar individu, terdiri dari komunikasi antar anggota organisasi antara atasan dan bawahan, kualitas kepemimpinan, dinamika kelompok, konflik yang terjadi dalam organisasi.
3. Perilaku kelompok, terdiri dari struktur organisasi, efektifitas organisasi, dan uapaya untuk mencapai efektivitas organsisasi untuk mewujudkan tujuan organsisasi.

Analisis perilaku organisasi terdiri dari 3 yaitu individu, kelompok dan organisasi. Dalam menganalisis perilaku organisasi sangat penting mempertimbangkan beberapa faktor termasuk salah satunya adalah faktor lingkungan organisasi yang terdiri dari ekomoni, politik, sosial budaya, teknologi globalisasi. Analisis perilaku organisasi memunyai 3 tingkatan yaitu :

1. Tingkat individu yang terkait dengan perilaku individu bisa digunakan nilai inetraksi individu itu tersendiri dalam organisasi.
2. Tingkat kelompok dimana pengaruh perilaku individu dengan dinamika kelompok, nilai kelompok dan norma dalam organisasi
3. Tingkat organisasi yang artinya dalam organsisasi tidak lepas dari pengambilan keputusan

Perilaku organisasi menjadi ilmu terapan yang menggambarkan tentang perilaku individu dalam organisasi sampai sekarang dilengkapi dengan berbagaai disiplin ilmu pendukung diantara sosiologi, psikologi dan sebagainya. Dalam perkembangannya perilaku organisasi, merupakan analisis indivdual yang didapat dari ilmu psikologi sedangkan konsep-konsep perilaku organisasi didapat dari proses kelompok dan organisasi.

Larry L. Cummings dalam Thoha, memberikan analisa perbedaan antara perilaku organisasi dengan disiplin ilmu lain yang erat hubungannya dengan ilmu perilaku yaitu :

(Miftah Thoha, 2009)

a. Perbedaan antara Perilaku Organisasi dengan Psikologi Organisasi antara lain psikologi organisasi membatasi konstruksi penjelasannya pada tingkat psikologi saja, akan tetapi Perilaku Organisasi konstruksi penjelasannya berasal dari multi disiplin. Kesamaan keduanya ialah kedua bidang tersebut menjelaskan perilaku orang-orang di dalam suatu organisasi
b. Perbedaan antara Perilaku Organisasi dengan Teori Organisasi didasarkan pada dua perbedaan antaranya unit analisanya dan pusat variabel tak bebas. Perilaku organisasi dirumuskan sebagai suatu studi dari tingkah laku individu dan kelompok di dalam suatu organisasi dan penerapan dari ilmu pengetahuan tertentu. Teori organisasi adalah studi tentang susunan, proses, dan hasil-hasil dari organisasi itu sendiri
c. Perbedaan antara Perilaku Organisasi dengan *Personnel dan Human Resourcer* adalah bahwa Perilaku Organisasi lebih menekankan pada orientasi konsep, sedangkan *Personnel dan Human Resources* (P&HR) menekankan pada teknik dan teknologi. *Personnel dan Human Resourcer* (P&HR) nampaknya berada pada permukaan antara organisasi dan individu, dengan menekankan pada pengembangan dan pelaksanaan system pengangkatan, pengembangan, dan motivasi dan individu-individu di dalam suatu organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pondok pesantren merupakan lemabaga yang bergerak yang mengedepankan nilai dasar moralitas dan pondok pesantren menjadi lembaga pendidikan profesional yang membutuhkan tenaga keorganisasian sebagai bentuk usaha untuk menggerakan setiap misi dan visi yang telah menjadi tujuan pondok pesantren. Ada tiga karakteristik dalam perilaku organisasi yaitu :

a. Perilaku
   Karakteristik yang pertama yaitu perilaku. Seperti yang sudah diketahui bahwa perilaku menjadi karakteristik yang pertama dan menjadi subjek dalam organisasi, berbagai perilaku individu dapat mempengaruhi keefektifan suatu organisasasi tidak terkecuali pondok pesantren karena perilaku individu akan membawa dampak dan pengaruh kepada kelompoknya baik yang negatif dan postif sehingga perlu adanya antisipasi untuk mengatasi persoalan yang ditimbulkan dari perilaku tersebut.
b. Struktur
   Karakteristik yang kedua yaitu struktur dari organisasi dan kelompok. Struktur sangat berkaitan erat dalam organisasi karena dengan struktur terlihat jelas pembagian tugas dan pekerjaan dalam suatu organisasi. Kewajiban dan hak antara atasan dan bawahan yang terlihat jelas dari bagan organisasi.
c. Proses
   Karakteristik yang ketiga yaitu proses organisasi. Proses organisasi meliputi komunikasi, kepemimpinan, proses pengambilan keputusan dan kekuasaan. Keempat proses tersebut merupkan hal pokok untuk mencapai organisasi yang efektif. Dipondok pesantren semua hal tersebut sering dilakukan oleh Kyai sebagai penanggung jawab tetapi tidak menutup kemngkinan bahwa ada beberapa orang yang dipercayai untuk melakukan tugas tersebut.

Ragam perilaku organisasi dalam pondok pesantren Raiyatul Husnan

Pondok pesantren Raiyatul Husnan bisa dikatakan pesantren yang terkenal denagn karomah Kyai Husnan dan berkembang mengikuti kemajuan pendidikan, sebagai lembaga pendidikan Islam yang mengembangkan unsur-unsur pendidikan yang mempunyai ciri khas yang tidak dimiliki lembaga lain yaitu islami, ilmu, kreativitas, inovasi, berakhlak dan berbudaya. Perilaku organisasi dalam pesantren berlandaskan nilai dasar yang menjadi parameter perkembangan perilaku organisasi dalam pondok pesantren yakni :

1. Berperilaku islami yang digambarkan dengan menjunjung tinggi sikap saling menghormati, pondok pesantren juga tidak terlepas dari berbagai konflik dalam organisasi persaingan antar individu menjadi salah satu yang paling sering terjadi di pondok pesantren dengan sikap saling menghormati yang sesuai dengan nilai-nilai Islami yang berlandaskan Al-Qur'an dan Hadits.
2. Kejujuran menjadi hal yang utama dalam diri setiap anggota organisasi di pondok pesantren, dalam pondok pesantren sebagai anggota organisasi pesantren kita sering mengenal dengan istilah pengurus pesantren yang dipercaya utuk membantu Kyai dalam menjalankan tugas agar organisasi bisa berjalan dengan efektif, para pengurus pesantren bukan dipilih dengan sembarangan. Pengurus pondok pesantren yang masih mengedepankan barokah menjadi orang pilihan sehingga kejujuran tidak perlu diragukan lagi.
3. Kedisiplinan juga merupakan hal yang penting dalam organisasi dalam pondok pesantren, kedisiplinan bisa dijadikan contoh pada setiap lini yang ada dipesantren baik santri, pengurus dan hal yang berhubungan dengan individu yang ada di pondok pesantren.

Dalam membangun perilaku organisai pondok pesantren banyak yang masih menjaga keutuhan dan mempertahankan budaya yang ada dan dapat dijadikan sebagai budaya organisasi yang menjadi ciri khas pondok pesantren. Budaya organisasi adalah kepribadian organisasi yang mempengaruhi cara bertindak individu dalam organisasi, kemudian budaya organisasi membentuk nilai, norma-norma perilaku, ideologi, sikap, kebiasaan, dan harapan-harapan yang dimiliki oleh organisasi.

Perilaku organisasi dalam pondok pesanten banyak menghasilkan kebudayaan pesantren yang khas yaitu sumber nilai, tata kehidupan, dan ciri tertentu yang membedakan lembaga tersebut dengan lembaga-lembaga lainnya. Budaya yang masih tetap ada sampai sekarang sistem atau konsep asrama yang terisolir dari dunia luar berada disatu atap mulai dari Kyai sebagai penagnggung jawab pondok pesantren, asatiz, santri dan pengurus pesantren dengan berbagai aturan dan kegiatan yang sudah diatur dengan kurikulum pondok pesantren sehingga hal tersebut membawa dampak positif karena aman dari lingkungan luar.

Tentu hal tersebut sangat berpengaruh terhadap perilaku organisasi baik secara individu, kelompok maupun struktur organisasi secara keseluruhan sehingga organisasi menjadi efektif dengan pengaturan yang lebih mudah karena berada disatu kawasan.

Kefektifan organisasi tentu dipengaruhi oleh kepemimpinan seorang Kyai sebagai pimpinan dan pelaksana utama perilaku organisasi sekaligus penanggung jawab sebuah organisasi pondok pesantren. Kepemimpinan karismatik menjadi kunci utama keerhasilan efektifitas kepemimpinan pondok pesantren sehingga Kyai bisa memberikan pengaruh pikiran dan perilaku anggota organisasi, mereka akan bersedia melaksanakan apapun yang akan Kyai minta, menghormati dan mengagungkan Kyai dengan sifat karismatik dan

kewibawaan yang dimiliki seorang Kyai.

Perilaku organisasi dalam pondok pesantren adalah perilaku individu yang terdiri dari kepribadian individu dimana pondok pesantren selain sebagai lembaga yang bercirikan keislaman juga memiliki lembaga pendidikan yang dikelola oleh pondok pesantren dalam lembaga pendidikan tersebut juga mnyerap tenaga pendidik dari luar pondok pesantren untuk mengajar sesusai dengan kebutuhan bidang kurikulum yang ada sehingga tidak jarang kepribadian dewan guru juga menjadi perhatian penting bagi Kyai banyak pondok pesantren yang memberikan persyaratan khusus untuk bisa mengabdikan diri dipesantren meskipun tidak menempati asrama yang sudah ditentukan contohnya dewan guru diharuskan menghafal beberapa juz Al Qur An sebagai penunjang dan mempunyai latar belakang pendidikan dari pesantren bahkan lebih mengutamakan alumni podok pesantren itu sendiri. Hal itu dimaksudkan agar kepribadian sebagai perilaku individu tetap menjadi syarat utama. Perilaku individu yang lain adalah motivasi individu baik individu dari dewan guru dan pengurus pondok pesantren, banyak pondok pesantren yang mengadakan pelatihan untuk pengurus dan dewan guru untuk meningkatkan motivasi sehingga sikap dan perilaku individu membawa pegaruh yang postif untuk rekan yang lain dan organisasi pada khususunya, kepuasan kerja menjadi hal yang paling akhir yang harus dicapai sebagai wujud efektifitas tujuan organisasi.

Perilaku antar individu juga menjadi salah satu perhatian khusus untuk efektifitas organisasi, yaitu komunikasi antar anggota organisasi dengan 4 fungsi utama dalam komunikasi yaitu kontrol, motivasi, ekspresi emosional dan informasi. (Syamsi, 1994)

Bisa dijelaskan bahwa kontrol menjadi bagian dalam komunikasi untuk mengontrol perilaku anggota organisasi, untuk mematuhi segala kebijakan organisasi, motivasi dalam komunikasi bisa dijelaskan dengan apa yang harus dilakukan terkait dengan tugas dan pekerjaan yang dibutuhkan untuk merangsang komunikasi. Ekspresi emosional dari perasaan yang ditimbulkan untuk memenuhi kebutuhan sosial anggota organisasi, terakhir fungsi komunikasi dalam organisasi adalah penyampaian inforamasi yang dibutuhkan individu dan kelompok untuk pengambilan keputusan dengan penyampaikan data yang ada dilapangan dan mengevaluasi pilihan alternatif sebagai solusi bila terjadi konflik atau permasalahan dalam organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Afif, Faisal. (2013). *Komunikasi dan Manajemen Konflik*, Jakarta : Universitas Bina Nusantara.
[2] Azra, A. (2019). *Pendidikan Islam: Tradisi Dalam Modernisasi Menuju Millinium Baru*. Jakarta: Kencana. Retrieved from Edi Sukarno. (2008). *Sistem Pengendalian Manajemen Kinerja Aplikasi dan Pengukuran Kinerja*. Jakarta: PT Indeks.
[3] Hasan,I(2004) Pokok –pokok Materi Teori Pengambilan Keutusan, Jakarta: Ghalia Indonesia
[4] Gibson J,I. Ivanevihch. (1995). *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Bina Rupa Aksara.
[5] Jatmiko, RD. (2002). Perilaku Organisasi. Malang: Penerbit Universitas Muhamadiyah
[6] Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi.* Edisi Sepuluh. Yogayakarta : Penerbit Andi
[7] Mangkunegara A, (2005). *Perilaku dan Budaya Organisasi.* Bandung:Refika Aditama
[8] Miftah Thoha. (2009). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. Jakarta:

Rajawali Press.
[9] Munandar, A.S. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi,* Jakarta: Universitas Indonesia
[10] Robbin Stephen. (2011). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson.
[11] Sudarmo Gito. (1997). *Perilaku Keorganiasian*. Yogyakarta: BPFE.
[12] Sukanto. (2000). *Organiasi Peruahaan: Teori, Struktur dan Perilaku*. Yogyakarta: BPFE.
[13] Sopiah, (2008). *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta: C.V ANDI OFFSET.
[14] Syamsi, I. (1994). *Pokok-Pokok Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta.
[15] Tilaar, H.A.R. (2003). *Manajemen Pendidikan Nasional*. *Cet. Ke-6.* Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
[16] Umar Nimran. (2004). *Perilaku Organisai*. Surabaya: CV. Citra Media.
[17] Umam, Khaerul. (2010). *Perilaku Organisasi*, Bandung: CV Pustaka Setia.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN