

## IMPLEMENTASI PERILAKU ORGANISASI DI MADRASAH ALIYAH NEGERI KETERAMPILAN

Asmira<sup>1</sup>, Dela Kurnia<sup>2</sup>, Asmendri<sup>3</sup>, Milya Sari<sup>4</sup>

<sup>1</sup>MAN 2 Bukittinggi, Jl. Merapi, Puhun Tembok, Bukittinggi, Sumatera Barat, Indonesia

<sup>2</sup>SMAN 1Lubuk Sikaping, Jl. M. Yamin No.2, Lubuk Sikaping, Pasaman, Sumatera Barat, Indonesia

<sup>3</sup>UIN Mahmud Yunus Batusangkar, Jl. Jenderal Sudirman No.137, Sumatera Barat, Indonesia

<sup>4</sup>Universitas Islam Negeri Imam Bonjol, Jl. Prof. Mahmud Yunus, Padang, Sumatera Barat, Indonesia

Email: [asmirabkt19@gmail.com](mailto:asmirabkt19@gmail.com)

---

### Article History

Received: 19-04-2024

Revision: 27-04-2024

Accepted: 29-04-2024

Published: 30-04-2024

**Abstract.** Organizational behavior in Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Skills are very helpful and support the achievement and realization of the vision of the madrasah well and effectively. Organizational Behavior (PO) is a field of study that studies the interaction of individuals, groups and organizations in the context of work. PO can help MAN Skills improve their effectiveness by understanding and managing the behavior of teachers and employees and students. The main purpose of this article is to explain the concept and purpose of PO, provide examples of how PO can be implemented in MAN skills, discuss the benefits of implementing PO in MAN Skills. This research uses a qualitative approach through the literature study method. Research data is sourced from various literature, namely scientific articles, books, and other relevant scientific sources. The data analysis technique used in this study is content analysis. The results of the data analysis concluded that PO is an important style for MAN Skills to improve its effectiveness and competitiveness. By implementing PO effectively and sustainably, MAN skills can achieve its vision to become a madrasah of excellence and character.

**Keywords:** Organizational Behavior, Performance, Motivation, Retention, Competitiveness

**Abstrak.** Perilaku organisasi di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Keterampilan sangat membantu dan menunjang ketercapaian dan terwujudnya visi madrasah dengan baik dan efektif. Perilaku Organisasi (PO) merupakan bidang study yang mempelajari interaksi individu, kelompok dan organisasi dalam konteks kerja. PO dapat membantu MAN Keterampilan meningkatkan efektivitasnya dengan memahami dan mengelola perilaku guru dan pegawai serta siswanya. Tujuan utama artikel ini adalah untuk menjelaskan konsep dan tujuan PO, memberikan contoh bagaimana PO dapat diimplementasikan di MAN keterampilan, mendiskusikan mamfaat implementasi PO di MAN Keterampilan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif melalui metode studi pustaka. Data penelitian bersumber dari berbagai literatur yaitu artikel ilmiah, buku, dan sumber ilmiah lain yang relevan. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis isi atau *content analysis*. Hasil analisis data menyimpulkan bahwa PO merupakan ala tyg penting bagi MAN Keterampilan untuk meningkatkan efektivitas dan daya saingnya. Dengan menerapkan PO secara efektif dan berkelanjutan, MAN keterampilan dapat mencapai visinya untuk menjadi madrasah yang unggul dan berkarakter.

**Kata Kunci:** Perilaku Organisasi, Kinerja, Motivasi, Retensi, Daya Saing

---

**How to Cite:** Asmira., Kurnia, D., Asmendri., & Sari, M. (2024). Implementasi Perilaku Organisasi di Madrasah Aliyah Negeri Keterampilan. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 5 (2), 1834-1843. <http://doi.org/10.54373/imeij.v5i2.976>

---

## PENDAHULUAN

Setiap organisasi yang dibentuk memiliki tujuan tertentu yang harus dicapai melalui kerjasama manusia yang ada didalamnya. Efektif atau tidaknya pencapaian tujuan organisasi sangat ditentukan oleh perilaku manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Orang-orang yang bekerjasama dalam suatu organisasi memiliki perilaku kerja dan kinerja yang tidak sama satu dengan yang lainnya. Ada orang yang bekerja sangat rajin, antusias, percaya diri, mandiri, disiplin dan berbagai perilaku kerja positif lainnya (Fahmi, 2021). Mereka yang memiliki perilaku kerja positif demikian akan cenderung berkinerja baik atau tinggi dalam organisasi. Selain itu, dalam kehidupan kerja organisasi ada orang yang berperilaku kerja negatif seperti malas, tidak antusias, tidak percaya diri, tidak mandiri, tidak disiplin dan lain-lain. Akibat dari perilaku kerja negatif ini, mereka akan berkinerja buruk atau rendah dalam organisasinya.

Manajemen memainkan peran yang strategis dalam meningkatkan kinerja seseorang. Melalui manajemen akan memungkinkan perilaku manusia yang bekerjasama dalam organisasi akan menjadi terarah pada pencapaian tujuan yang diinginkan. Perilaku manusia dalam kerjasama organisasi menjadi pusat kajian dari suatu bidang ilmu yang dikenal sebagai Perilaku Organisasi (*Organizational Behavior*) (Ratmawati & Herachwati, 2006). Perilaku organisasi terlihat jelas dalam setiap kebersamaan dan Lembaga, begitu juga di MAN keterampilan yang ada, Dimana perilaku organisasi akan mempengaruhi ketercapaian tujuan dari suatu Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Keterampilan. Semakin bagus perilaku organisasi di madrasah akan semakin bagus capaian yang akan dibuktikan oleh madrasah itu sendiri. Tujuan utama artikel ini adalah untuk menjelaskan konsep dan tujuan PO, memberikan contoh bagaimana PO dapat diimplementasikan di MAN keterampilan, mendiskusikan manfaat implementasi PO di MAN Keterampilan.

## METODE

Metode Kualitatif digunakan pada penelitian ini. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan telaah pustaka. Ada 4 prosedur yang dilakukan dengan telaah pustaka ini, diantaranya: persiapan alat dan perlengkapan, membuat bibliografi kerja, perencanaan waktu dan membaca atau bisa juga dengan meringkas berbagai hasil penelitian sebelumnya. Data diperoleh dengan mencari sumber-sumber dan menyimpulkan dari sumber tersebut, seperti buku-buku, jurnal dan artikel serta dari penelitian yang dilakukan sebelumnya. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis isi atau *content analysis*.

## HASIL DAN DISKUSI

### Definisi Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi berasal dari dua kata, yaitu perilaku dan organisasi. Perilaku (*behavior*) berarti sikap dan organisasi berarti sekumpulan orang yang mempunyai tujuan tertentu. (Ma'rif, 2013) dalam bukunya memaparkan bahwa, perilaku organisasi mengacu pada bidang studi yang menganalisis pengaruh individu, kelompok dan struktur terhadap perilaku organisasi yang bertujuan untuk menerapkan pengetahuan untuk mencapai efisiensi organisasi. Pada dasarnya setiap orang membutuhkan ilmu tersebut. Namun yang paling penting adalah bagi seorang manajer. Manajer adalah orang yang melakukan tugasnya dan bekerja melalui orang lain. Tidak salah juga jika seorang manajer harus memahami perilkukaryawannya.

Perilaku organisasi mengajarkan tiga faktor penentu perilaku dalam suatu organisasi yaitu: individu, kelompok, dan struktur. Perilaku organisasi yaitu ilmu terapan karakter yang dimiliki individu, karakter yang diharapkan dari organisasi, dan struktur dari individu tersebut yang kemudian digabungkan sehingga akan terbentuk keefektifan dalam organisasi. Ilmu Perilaku Organisasi adalah studi tentang bagaimana individu berfikir, merasakan, dan melakukan sesuatu dalam organisasi. Jadi yang dipelajari semua terkait dengan kognitif (aspek pemikiran), afektif (aspek emosi), dan perilaku (aspek tindakan-tindakan). Ini meliputi soal perilaku, keputusan-keputusan, persepsi-persepsi, dan respon emosional individu dan tim. Juga meliputi bagaimana pihak-pihak di dalam (internal) organisasi saling berhubungan dan juga dengan pihak luar (eksternal). Hal-hal terkait dengan proses, mekanisme serta hasil dari interaksi antar pihak ini juga jadi bahasan dalam perilaku organisasi (Amir, 2017)

Menurut (Robbins & Stephen, 2011), perilaku organisasi (*organizational behavior*) adalah bidang studi yang mempelajari pengaruh individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku organisasi dan bertujuan untuk menerapkan pengetahuan. meningkatkan efisiensi organisasi. Perilaku organisasi adalah bidang studi nyata yang harus dipelajari melalui berbagai bentuk informasi. Perilaku suatu organisasi pada hakekatnya merupakan hasil interaksi antar individu dalam organisasi tersebut. Jadi, untuk memahami perilaku, ada baiknya mengetahui terlebih dahulu orang-orang yang mendukung organisasi tersebut. Sementara itu, (George, 2002) mengatakan bahwa perilaku organisasi adalah studi tentang berbagai faktor yang mempengaruhi tindakan (aksi) individu dan kelompok dalam suatu organisasi dan cara suatu organisasi mengelola lingkungannya. Berdasarkan hal ini Robbins & Stephen, (2011) menunjukkan bahwa studi perilaku organisasi menyediakan seperangkat alat, yaitu konsep dan teori yang membantu orang memahami, menganalisis, dan menjelaskan perilaku. dalam organisasi. Perilaku organisasi adalah bidang, ilmu yang berkembang bersama dengan

perkembangan masyarakat untuk membantu manajer dan masyarakat secara keseluruhan memahami orang dengan lebih baik, sehingga dengan menerapkan manajemen yang lebih baik, pertumbuhan produktivitas, kepuasan pelanggan, dan posisi kompetitif yang lebih baik tercapai. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa perilaku organisasi sangat fokus pada “*human side of management*” sehingga pendekatan bidang ini dalam manajemen adalah pendekatan keperilakuan (*behavioral approach to management*).

Ada dua hal fokus perilaku organisasi yaitu tindakan (*actions*) dan sikap (*attitudes*) dari orang-orang dalam organisasi (Ratmawati & Herachwati, 2006). Bidang studi perilaku organisasi ini merupakan ilmu pengetahuan yang diturunkan dari studi tentang tindakan dan sikap manusia. Sebagai suatu bidang studi, perilaku organisasi terdiri atas suatu kumpulan teori maupun model sebagai *ways of thinking* tentang fenomena tertentu. Perilaku organisasi sebagai ilmu pengetahuan yang dipelajari guna menyelesaikan berbagai masalah perilaku manusia dalam organisasi, menawarkan tantangan untuk memahami berbagai kompleksitas organisasi. Hal ini sangat mendukung pemahaman bahwa banyak persoalan organisasi mempunyai berbagai sebab, sehingga pendekatan penyelesaian persoalan organisasi mengacu pada kondisi dan situasi manusia dalam organisasi yang bersangkutan. Pengetahuan yang diperoleh dengan mempelajari perilaku organisasi dapat membantu manajer mengidentifikasi masalah, menentukan bagaimana cara koreksinya, dan mengetahui bahwa perubahan-perubahan akan membuat suatu perbedaan, yakni dengan menggunakan pendekatan keperilakuan.

### **Unsur-unsur Perilaku Organisasi**

Perilaku organisasi sebagai bidang penelitian mencakup semua aspek yang berkaitan dengan kegiatan orang-orang yang tergabung dalam organisasi atau kelompok kerjasama, yaitu aspek pengaruh organisasi terhadap orang dan sebaliknya pengaruh orang itu sendiri terhadap organisasi. Secara sederhana (Yulianti, 2020) memaparkan bahwa kajian perilaku organisasi melibatkan empat unsur, yaitu (1) sisi psikologis dari aktivitas manusia itu sendiri sebagai hasil penelitian psikologis, (2) ada bagian lain yang cukup penting dalam kajian aktivitas manusia dalam organisasi seperti “uang” dimana uang merupakan salah satu faktor/aspek ketika seseorang masuk ke dalam suatu organisasi. Itu sebabnya ilmu-ilmu ekonomi juga perlu mendapat perhatian. Psikologi sebagai contoh lain, penting karena sikap mempengaruhi prestasi orang yang bersangkutan, (3) perilaku organisasi sebagai suatu disiplin ilmu mengakui bahwa organisasi mempengaruhi individu dan siapa yang mengendalikan mereka. Oleh karena itu, struktur organisasi memegang peranan penting dalam pembahasan perilaku organisasi, dan (4) perilaku organisasi lebih menekankan pada persyaratan manajer untuk

mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, tujuannya selalu untuk memastikan bahwa upaya setiap individu selaras dengan tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa (1) perilaku organisasi merupakan disiplin ilmu yang menggunakan hasil bidang ilmu lain (2) meskipun bidang ilmu ini telah mendapat kontribusi dari ilmu-ilmu lain, namun tetap dapat berdiri sendiri karena fokusnya pada perilaku manusia dalam organisasi, dan (3) perilaku organisasi memberikan arahan dan bimbingan untuk mencapai tujuan organisasi dengan lebih baik. Ini berbeda dengan psikologi dan sosiologi, yang memberikan bantuan hanya kepada mereka yang memahami dan menjelaskan kegiatan individu atau kelompok, sedangkan perilaku organisasi adalah aplikasi, dengan kata lain perilaku organisasi terkait dengan penggunaan pengetahuan untuk mencapai tujuan organisasi seperti yang diharapkan.

### **Model Perilaku Organisasi**

Model-model di bawah ini merupakan yang paling umum digunakan dalam 100 tahun terakhir. Model-model ini digunakan sebagai panduan dalam memahami perilaku pemilik dan manajemen, manajer dalam tingkat teratas dapat mempengaruhi keseluruhan organisasi. Model-model ini dapat dipakai di seluruh bagian atau bidang dalam organisasi. Para manajer memilih model perilaku organisasi berdasarkan sumber daya manusia, teknologi, keadaan lingkungan, dan struktur. Model ini dapat berubah setiap waktu tergantung situasi dan kondisi.

#### *Model Autoratik*

Model ini muncul selama revolusi industri antara tahun 1800-an sampai 1900-an. Pada model ini yang paling berpengaruh adalah kekuatan (*power*) seorang pemimpin. Manajer memiliki kekuatan untuk menentukan pekerjaan pegawai, bila pegawai tidak menuruti perintah akan dikenakan sanksi. Manajer mempunyai kekuasaan yang formal di atas para pekerja sehingga pegawai harus diarahkan dan didorong untuk bekerja. Manajemen mempunyai pemikiran, pegawai harus mematuhi aturan dan tergantung manajer. Para pegawai dikontrol dengan ketat. Manajer dapat memanggil, memecat, atau memaksa para pegawainya. Para karyawan dapat mematuhi atasan, tetapi bisa saja tidak menghormati manajemen. Pada dasarnya, karyawan memperoleh upah minimum untuk pekerjaan yang minimal. Karyawan memiliki keterampilan yang rendah. Seringkali karyawan bekerja dalam model ini karena kebutuhan nafkah sendiri dan keluarganya. Kelemahan model ini adalah adanya mikro manajemen, di mana manajer mengontrol semua hal detil dalam operasional perusahaan sehari-hari (Istikomah & Haryanto 2020).

Permasalahan dalam model ini dan mikro manajemen adalah mengakibatkan rendahnya moral karyawan, pengambilan keputusan yang buruk (tidak ada yang berani karena takut terhadap atasan), dan pergantian pegawai yang tinggi. Sehingga, pegawai menyimpan kekesalan terhadap perusahaan dan biasanya dilampiaskan di rumah dan lingkungan sosialnya. Dalam model ini suatu tujuan bisa saja tercapai tetapi memiliki biaya sumber daya manusia yang tinggi. Model ini dapat berguna dalam situasi krisis, atau pekerja jangka pendek. Model autokratik dipakai sejak seratus tahun yang lalu, namun saat ini pengertian akan kebutuhan seseorang berubah seiring perubahan nilai-nilai sosial ditunjukkan dalam langkah yang baik dalam perilaku organisasi (Adolfina, 2017).

### *Model Kustodial*

Pada akhir tahun 1800-an, para pekerja menyadari bahwa mereka akan dapat lebih baik bekerja jika kebutuhan dasar mereka tercukupi, lebih aman, memiliki kualitas pekerjaan yang lebih baik, hal ini disebut paternalisme, memperlakukan karyawan dengan menyediakan keuntungan dan kebutuhan dasarnya. Pendekatan model kustodial tergantung pada sumber daya ekonomi, modal atau upah, untuk memotivasi karyawan. Perusahaan harus memiliki keuangan yang cukup untuk memenuhi pengeluaran ini. Pada tahun 1930-an, sebagian besar pegawai menginginkan program-program kesejahteraan, seperti, perumahan, asuransi kesehatan, uang lembur, pensiun, dan liburan. Permasalahan dari model kustodian adalah adanya ketergantungan perusahaan terhadap karyawan karena keamanannya. Para pegawai tidak ingin meninggalkan perusahaan bukan karena menyukai pekerjaannya tetapi karena mereka puas atau sangat ketergantungan dari keuntungan yang didapat dari perusahaan (Fahmi, 2021). Mereka merasa enggan untuk keluar. Dalam model ini para karyawan fokus akan imbalan ekonomis, mereka cukup berperan, tetapi kurang termotivasi dalam pekerjaan, hanya pasif.

Perusahaan dengan pendekatan kustodial biasanya memiliki rendahnya pergantian/keluar masuk pegawai yang rendah. Akan tetapi, para karyawan tidak mengeluarkan kemampuan terbaiknya atau tidak termotivasi untuk mengembangkan kemampuan potensial mereka. Model kustodian merupakan pondasi yang baik bagi organisasi untuk lebih meningkat kepada pendekatan yang selanjutnya.

### *Model Suportif*

Model suportif ini berawal dari penelitian yang dilakukan pada tahun 1920 sampai 1930-an. Model ini tergantung kepada kepemimpinan, bukan kekuasaan atau uang. Melalui

kepemimpinan, para manajer menyediakan situasi kerja di mana para karyawan dapat berkembang. Dalam model ini dianggap bahwa para pegawai ingin berkerja dan akan bertanggung jawab, para karyawan didorong untuk dilibatkan dalam organisasi.

Para pegawai lebih kuat motivasinya karena status dan pengakuan/penghargaan yang lebih baik dari dua model sebelumnya. Pendekatan model ini bukan uang, tapi tentang cara memperlakukan karyawan dalam pekerjaan. Manajer yang suportif membantu karyawan menyelesaikan masalah dan mengerjakan pekerjaannya. Meski demikian, beberapa manajer ada yang setuju tetapi tidak selalu diterapkan dalam kenyataannya (Hartini, 2020). Model ini diikuti secara luas terutama di Negara barat, karena merespon dorongan karyawan akan kebutuhan yang kompleks. Hal ini terutama berguna dalam perusahaan produksi. Para karyawan di negara-negara berkembang menyadari hal ini dan menginginkan pendekatan yang lebih modern.

### *Model Kolegial*

Model ini dimulai sejak lebih kurang lima puluh tahun yang lalu. Kolegial berarti semua sumber daya manusia bekerja bersama-sama secara kooperatif. Model manajemen ini membangun rasa persahabatan dengan para karyawan. Adanya suasana lingkungan yang memiliki keterbukaan dan partisipasi berbagai sumber daya manusia. Model kolegial bergantung pada kerjasama dengan manajer sebagai pelatih untuk membantu membangun tim yang lebih baik. Para pegawai merasa bertanggung jawab satu sama lain agar menghasilkan kualitas kerja yang baik. Para pegawai memiliki rasa disiplin yang tinggi terhadap diri sendiri. Sebagian besar pegawai merasa puas dengan memberikan kontribusi dan bermanfaat bagi perusahaan. Hal ini menjadi aktualisasi diri dan antusiasme yang lebih dalam cara mereka bekerja (George, 2002). Model ini biasanya dipakai dalam pekerjaan yang membutuhkan kreativitas atau industri kreatif, misalnya pemasaran, komunikasi, atau dalam lingkungan yang membutuhkan pemikiran, seperti pendidikan atau perencanaan.

### *Model Sistem*

Model ini merupakan model terkini. Pada model ini seseorang menginginkan sesuatu yang lebih dari sekedar uang, keamanan pekerjaan, dan tim kerja. Dewasa ini, para karyawan menginginkan kepercayaan, tempat kerja yang etis, manajer yang perhatian dan murah hati, dan lingkungan kerja yang memiliki rasa persaudaraan. Model sistem fokus terhadap identifikasi perkembangan dan manajemen kekuatan dalam pegawai. Manajer fokus kepada membantu perkembangan para pegawai akan harapan, rasa optimis, kepercayaan diri, empati,

kepercayaan, rasa dihargai, keberanian, keberhasilan, dan kebahagiaan (Burhanuddin, 2016).

Model sistem menjadikan manajer melindungi dan mendidik para karyawan untuk mengembangkan budaya lingkungan kerja yang positif demi tercapainya kesuksesan organisasi dan komitmen dari para karyawan. Baik manajer maupun karyawan harus memiliki kecerdasan sosial, di manajer sebagai fasilitatornya. Di dalam model sistem, manajer dan karyawan memandang adanya kewajiban bersama yang mereka saling berbagi dalam organisasi. Setiap orang dalam organisasi mempunyai rasa memiliki secara psikologis terhadap organisasi, produk-produk, dan layanannya. Setiap orang merasa posesif, bertanggung jawab, dan berasa dirumah sendiri terhadap perusahaan/organisasi. Para pegawai memiliki motivasi diri sendiri, segala keinginan terpenuhi oleh perusahaan, para pegawai mempunyai rasa gairah dan komitmen terhadap tujuan perusahaan, tidak hanya terhadap keinginan dan kebutuhan diri sendiri

### **Perilaku Organisasi di MAN Keterampilan**

MAN Keterampilan adalah Sekolah menengah Atas negeri di Indonesia yang menyelenggarakan program Pendidikan dengan focus pada pengembangan keterampilan siswa. MAN keterampilan biasanya menawarkan berbagai program keahlian, seperti Teknik, bisnis, boga dan seni. Tujuan utama MAN keterampilan adalah untuk membekali siswa dengan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk memasuki dunia kerja atau melanjutkan Pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. MAN keterampilan diharapkan dapat menghasilkan lulusan yang kompeten, terampil, dan siap bersaing di Era globalisasi. Dengan memiliki beberapa ciri khas:

- Menawarkan program keahlian yang beragam. MAN keterampilan biasanya menawarkan berbagai program keahlian seperti Teknik, bisnis, boga dan seni. Hal ini memungkinkan siswa untuk memilih program yang sesuai dengan minat dan bakat mereka.
- Menekankan pada pengembangan keterampilan praktis. Selain teori, MAN Keterampilan juga menekankan pada pengembangan keterampilan praktis. Hal ini dilakukan melalui praktikum, workshop, dan proyek-proyek yang relevan dengan program keahlian yang dipilih siswa
- Memiliki Kerjasama dengan industry. Banyak MAN keterampilan yang menjalin Kerjasama dengan industry. Hal ini memungkinkan siswa untuk mendapatkan pengalaman kerja dan magang diperusahaan – Perusahaan yang terkait dengan program keahlian mereka.

- Menyiapkan siswa untuk melanjutkan Pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Selain mempersiapkan siswa untuk memasuki dunia kerja. MAN Keterampilan juga menyiapkan siswa untuk melanjutkan Pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, seperti perguruan tinggi.

MAN Keterampilan memainkan peran penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Indonesia. Dengan membekali siswa dengan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan. MAN Keterampilan diharapkan dapat menghasilkan lulusan yang kompeten, terampil, dan siap bersaing di era globalisasi.

### **Perilaku Organisasi di MAN Keterampilan**

Perilaku Organisasi adalah bidang study yang mempelajari interaksi individu, kelompok, dan organisasi dalam bidang konteks kerja, PO dapat membantu MAN Keterampilan meningkatkan efektivitasnya dengan memahami dan mengelola perilaku karyawannya. Tujuan perilaku organisasi di MAN keterampilan adalah untuk (1) meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, (2) meningkatkan komunikasi dan Kerjasama, (3) meningkatkan manajemen konflik, (4) meningkatkan kepemimpinan, (5) meningkatkan kepuasan kerja, (6) meningkatkan retensi karyawan, (7) meningkatkan produktivitas, dan (8) meningkatkan daya saing

### **Manfaat Perilaku Organisasi di MAN Keterampilan**

Implementasi Perilaku organisasi yang efektif dapat memberikan banyak mamfaat bagi MAN Keterampilan, antara lain (1) meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi akan bekerja lebih keras dan lebih produktif, (2) meningkatkan komunikasi dan Kerjasama. Komunikasi dan Kerjasama yang efektif akan membantu menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan efisien, (3) meningkatkan manajemen konflik. Konflik yang dikelola dengan baik akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan suportif, (4) meningkatkan kepemimpinan. Pemimpin yang efektif akan dapat mengarahkan organisasi menuju kesuksesan, (5) meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan lebih loyal dan berkomitmen pada organisasi, (6) meningkatkan retensi karyawan. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan cenderung untuk tinggal di organisasi, (7) meningkatkan produktivitas. Karyawan yang termotivasi, bekerja sama dengan baik dan dipimpin dengan efektif akan lebih produktif, dan (8) meningkatkan daya saing. Organisasi yang memiliki karyawan yang termotivasi, berkinerja tinggi, dan bekerja sama dengan baik akan lebih kompetitif dipasar

## KESIMPULAN

Perilaku manusia dalam kerjasama organisasi menjadi pusat kajian dari suatu bidang ilmu yang dikenal sebagai Perilaku Organisasi (*Organizational Behavior*). Komitmen organisasi merupakan hal yang sangat penting dan dapat dibangun oleh organisasi. Bercermin dari berbagai hal yang mampu meningkatkan komitmen afektif, organisasi dapat melakukan berbagai intervensi. Bila berbasis pada pemahaman akan komitmen organisasi, diharapkan hal ini dapat membawa peningkatan kualitas kehidupan kerja di organisasi. Perilaku Organisasi (PO) merupakan alat yang penting bagi MAN Keterampilan untuk meningkatkan efektivitas dan daya saingnya. Dengan menerapkan PO secara efektif dan berkelanjutan, MAN Keterampilan dapat mencapai visinya untuk menjadi madrasah yang unggul dan berkarakter.

## REKOMENDASI

Semoga artikel ini bermamfaat bagi para pemangku kepentingan di MAN Keterampilan dalam memahami pentingkay perilaku organisasi (PO) dan mendukung implementasinya secara efektif. Penulis menyadari bahwa masih banyak terdapat kekurangan dalam penulisan artikel ini baik dari segi isi maupun dalam penulisannya. Oleh sebab itupenulis mengharapkan saran, masukan serta kritikan yang membangun guna tercapainya kesempurnaan dalam artikel ini. Atas masukan, saran dan kritikan yang diberikan, penulis ucapkan terima kasih.

## REFERENSI

- Amir, M. Taufik. 2017. *Perilaku Organisasi*. Prenadamedia Group.
- Burhanuddin. 2016. *Perilaku Organisasi Dalam Manajemen Dan Kependidikan Statetik*. Universitas Negeri Malang.
- Fahmi. 2021. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi Pendidikan*.
- George, J.M. 2002. *Organizational Behavior*. Prentice Hall.
- Hartini, dkk. *Perilaku Organisasi*. Widina.
- Istikomah &Haryanto. 2020. *Perilaku Organisasi & Kepemimpinan Pendidikan Islam*. UMSIDA Press.
- Ma'rif S. 2013. *Perilaku Organisasi Pendidikan*. Sunan Ampel: UIN Sunan Ampel Press.
- Ratmawati, D, Herachwati, N. 2006. *Materi Pokok Perilaku Organisasi (I)*. Universitas Terbuka.
- Robbins, Stephen P, A Judge. 2011. *Organizational Behavior (Fourteenth)*. Pearson Education.
- Tewal, B Adolfina, Pandowo. M & Tawas. 2017. *Perilaku Organisasi*. CV, Putra Media Grafindo.
- Yulianti, D & Meutia I. F. "Perilaku Dan Pengembangan Organisasi." *Jpournal of chemical Information and Modelling* 53(9).