

PERILAKU ORGANISASI

**Konsep, Strategi,
dan Aplikasi Praktis
di Tempat Kerja**

A photograph of several business professionals in white shirts stacking their hands in a pyramid shape, symbolizing teamwork and collaboration. The image is partially obscured by blue geometric shapes.

Dr. Masyhuri, S.M., M.M.

Sanksi Pelanggaran Pasal 113 Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta:

- (1) Setiap Orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf i untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp100.000.000 (seratus juta rupiah).
- (2) Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/atau huruf h untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).
- (3) Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf e, dan/atau huruf g untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah).
- (4) Setiap Orang yang memenuhi unsur sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yang dilakukan dalam bentuk pembajakan, dipidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp4.000.000.000,00 (empat miliar rupiah).

PERILAKU ORGANISASI

Konsep, Strategi, dan Aplikasi Praktis di Tempat Kerja

Dr. Masyhuri, S.M., M.M.

Publica Indonesia Utama
2025

Perpustakaan Nasional RI. Katalog dalam Terbitan (KDT)

x + 121 Hlm; 15,5 X 23 cm

ISBN: 978-634-7120-98-4

Cetakan Pertama, Agustus 2025

Perilaku Organisasi: Konsep, Strategi, dan Aplikasi Praktis di Tempat Kerja

Penulis : Dr. Masyhuri, S.M., M.M.
Penyunting : Alfina Sintya Nuril Hidayati
Penata halaman : M. Nur Alfian Halim
Desain cover : Adji Azizurrachman

copyrights © 2025

Hak cipta dilindungi oleh Undang-Undang

All rights reserved

Diterbitkan oleh:

Publica Indonesia Utama, Anggota IKAPI DKI Jakarta 611/DKI/2022
18 Office Park 10th A Floor Jl. TB Simatupang No. 18, Kel. Kebagusan,
Kec. Pasar Minggu Kota Adm. Jakarta Selatan, Prov. DKI Jakarta
publicaindonesiautama@gmail.com

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah Swt. atas limpahan rahmat, karunia, dan petunjuk-Nya, sehingga buku referensi berjudul *Perilaku Organisasi: Konsep, Strategi, dan Aplikasi Praktis di Tempat Kerja* ini dapat diselesaikan dengan baik.

Penyusunan buku ini dilatarbelakangi oleh kebutuhan akan literatur yang mampu mengintegrasikan kajian teoretis dan aplikatif dalam bidang perilaku organisasi. Disadari bahwa perkembangan ilmu manajemen dan dinamika lingkungan kerja menuntut adanya pemahaman yang komprehensif tentang perilaku individu, kelompok, dan organisasi. Pemahaman tersebut menjadi fondasi bagi pengambilan keputusan yang efektif, peningkatan kinerja, serta penciptaan budaya kerja yang adaptif dan produktif.

Buku ini memuat pembahasan yang disusun secara sistematis, mencakup landasan konseptual, strategi implementasi, serta penerapan praktis di berbagai konteks organisasi. Setiap bab dirancang untuk memudahkan pembaca mengaitkan teori dengan situasi nyata di lapangan, serta memperkuat keterampilan analitis dan praktis yang diperlukan dalam pengelolaan perilaku organisasi.

Penulis menyampaikan apresiasi kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan, baik berupa masukan akademis, data empiris, maupun motivasi selama proses penulisan. Ucapan terima kasih khusus disampaikan kepada para kolega di lingkungan akademik, dan praktisi di dunia industri yang telah berkontribusi melalui diskusi, kritik konstruktif, dan berbagi pengalaman.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tidak ada karya ilmiah yang sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun dari para pembaca sangat diharapkan demi penyempurnaan isi buku pada edisi-edisi mendatang. Semoga buku ini dapat menjadi referensi yang bermanfaat bagi mahasiswa, dosen, peneliti, dan praktisi dalam

memahami serta mengelola perilaku organisasi secara lebih efektif dan berkelanjutan.

Lumajang, Agustus 2025

Penulis

DAFTAR ISI

Kata Pengantar.....	v
Bab I	
Pengantar Perilaku Organisasi	1
1.1 Definisi Perilaku Organisasi	1
1.2 Elemen Utama dalam Perilaku Organisasi	2
1.3 Pentingnya Perilaku Organisasi	4
1.4 Belajar dari Google.....	5
1.5 Hubungan Perilaku Organisasi dengan Disiplin Ilmu Lain yang Terkait.....	7
1.6 Psikologi dan Psikologi Sosial	7
1.7 Tantangan dan Peluang Perilaku Organisasi	12
Bab II	
Keberagaman Dalam Organisasi	16
2.1 Definisi Keberagaman	16
2.2 Jenis-Jenis Keberagaman dalam Organisasi	17
2.3 Model dan Teori Keberagaman.....	22
2.4 Manajemen Keberagaman	24
2.5 Praktik Terbaik dalam Pengelolaan Keberagaman.....	25
2.6 Studi Kasus Keberhasilan Pengelolaan Keberagaman.....	28
2.7 Program dan Kebijakan Keberagaman.....	32
2.8 Belajar dari Program Keberagaman Unilever	33
Bab III	
Kepribadian dan Nilai	35
3.1 Definisi Kepribadian.....	35
3.2 Mengukur Kepribadian	36
3.3 Definisi Nilai	46
3.4 Pentingnya Nilai dan Pembentukan Nilai.....	47
3.5 Hubungan antara Kepribadian dan Nilai-Nilai Individu di Tempat Kerja.....	49
3.6 Nilai-Nilai yang Dianut Internasional	50

3.7 Belajar dari Zappos	52
-------------------------------	----

Bab IV

Persepsi dan Pengambilan Keputusan 54

4.1 Definisi Persepsi.....	54
4.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Persepsi	54
4.3 Proses Persepsi	56
4.4 Distorsi Persepsi dalam Organisasi	57
4.5 Dampak Persepsi dalam Organisasi.....	58
4.6 Pengambilan Keputusan dalam Organisasi.....	60
4.7 Proses Pengambilan Keputusan	60
4.8 Jenis Pengambilan Keputusan dalam Organisasi.....	61
4.9 Gaya Pengambilan Keputusan dalam Organisasi	64
4.10 Faktor yang Memengaruhi Pengambilan Keputusan	67
4.11 Pendekatan dalam Pengambilan Keputusan.....	70

Bab V

Motivasi 75

5.1 Definisi Motivasi	75
5.2 Motivasi dan Faktor Pendukung Lainnya.....	77
5.3 Teori-Teori Motivasi	80
5.3.1 Teori Motivasi Klasik	80
5.3.2 Teori Dua Faktor Herzberg.....	82
5.3.3 Teori Kebutuhan McClelland.....	86
5.3.4 Teori Motivasi Berbasis Kontingensi.....	87
5.3.5 Teori Motivasi Berbasis Proses	92
5.3.6 Teori Motivasi Kontemporer	99
5.4 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Motivasi.....	101
5.4.1 Faktor Internal.....	101
5.4.2 Faktor Eksternal	102
5.4.3 Perbedaan Individu dalam Motivasi.....	102
5.5 Aplikasi Motivasi dalam Organisasi.....	104
5.5.1 Teknik Motivasi di Tempat Kerja	104
5.5.2 Penerapan Teori Motivasi dalam Praktik Manajerial	106
5.5.3 Studi Kasus Perusahaan yang Berhasil Meningkatkan Motivasi Karyawan.....	107
5.6 Pengukuran dan Evaluasi Motivasi.....	109
5.6.1 Alat Ukur Motivasi	110
5.6.2 Evaluasi Efektivitas Program Motivasi	112

Daftar Pustaka.....	115
Biografi Penulis.....	121

BAB I

PENGANTAR PERILAKU ORGANISASI

1.1 Definisi Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi adalah cabang ilmu yang mempelajari bagaimana individu dan kelompok berperilaku dalam konteks organisasi. Secara lebih terperinci, perilaku organisasi berfokus pada cara orang berinteraksi di dalam organisasi, bagaimana mereka dipengaruhi oleh lingkungan sosial dan budaya tempat mereka bekerja, serta bagaimana perilaku tersebut dapat dikelola untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih baik. Dalam kata lain, perilaku organisasi mengamati faktor-faktor yang memengaruhi individu, kelompok, dan struktur dalam organisasi untuk menciptakan lingkungan yang efektif dan produktif.

Stephen P. Robbins (1998) juga memberikan definisi yang lebih terfokus pada pengaruh lingkungan terhadap perilaku individu dalam organisasi. Menurutnya, perilaku organisasi adalah studi tentang bagaimana individu dan kelompok berperilaku di dalam organisasi, dan bagaimana organisasi dapat memengaruhi perilaku tersebut untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas.

Gibson, Ivancevich, & Donnelly (2000) menyatakan bahwa perilaku organisasi adalah studi tentang bagaimana manusia berperilaku di dalam organisasi, dengan penekanan pada pola perilaku individu, kelompok, dan bagaimana organisasi dapat memengaruhi perilaku ini melalui kebijakan dan struktur yang ada.

Menurut Luthans (2005), perilaku organisasi adalah cara untuk memahami, meramalkan, dan mengelola perilaku manusia di dalam sebuah organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku organisasi adalah ilmu yang penting untuk dipahami dalam konteks manajemen, karena membantu kita mengetahui bagaimana individu dan kelompok bertindak di dalam organisasi. Dengan memahami perilaku ini, kita dapat lebih mudah mengelola hubungan antaranggota,

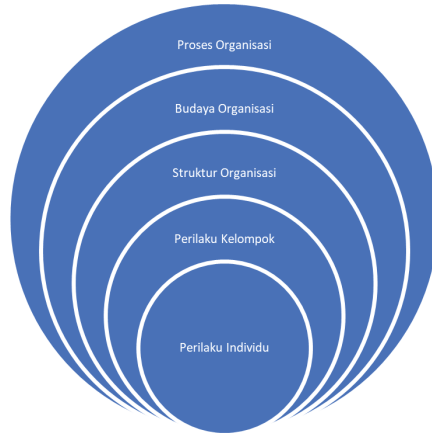
meningkatkan kinerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan produktif.

Menurut Robbins & Judge (2017), perilaku organisasi merupakan studi tentang bagaimana individu dan kelompok berperilaku dalam organisasi, dan bagaimana organisasi itu berpengaruh pada perilaku individu dan kelompok. Hal ini menunjukkan bahwa fokus utama dari perilaku organisasi adalah interaksi antara individu dan kelompok di dalam organisasi, dan dampak dari interaksi tersebut terhadap tujuan organisasi.

Perilaku organisasi adalah cabang ilmu yang mempelajari interaksi antara individu, kelompok, dan struktur organisasi. Beberapa ahli mendefinisikan perilaku organisasi sebagai upaya untuk memahami, meramalkan, dan mengelola perilaku manusia dalam organisasi untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Hal ini melibatkan pemahaman tentang motivasi, komunikasi, kepemimpinan, dan dinamika kelompok, serta bagaimana faktor-faktor ini saling memengaruhi dalam konteks organisasi.

1.2 Elemen Utama dalam Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi melibatkan berbagai elemen yang saling terkait untuk menciptakan lingkungan yang efektif dalam organisasi. Berikut elemen utama dalam perilaku organisasi yang perlu dipahami untuk mengelola dan memotivasi individu serta kelompok dalam organisasi secara lebih baik.



Gambar 1.1 Elemen Penting dalam Perilaku Organisasi (sumber: Robbins & Judge, 2017)

1. Perilaku Individu

Perilaku individu adalah bagaimana seorang individu berperilaku di dalam organisasi, yang dipengaruhi oleh faktor-faktor psikologis, sosial, dan lingkungan sekitar. Hal ini mencakup motivasi, kepuasan kerja, pengambilan keputusan, persepsi, dan kepribadian (Robbins & Judge, 2017). Perilaku individu berperan penting dalam menentukan bagaimana karyawan menyelesaikan tugas mereka, berinteraksi dengan rekan kerja, dan mengelola tekanan di tempat kerja.

2. Perilaku Kelompok

Perilaku kelompok merujuk pada interaksi antarindividu dalam suatu kelompok atau tim di dalam organisasi. Kelompok memainkan peran penting dalam pencapaian tujuan organisasi, dan perilaku kelompok memengaruhi bagaimana pekerjaan diselesaikan, bagaimana anggota kelompok berkolaborasi, serta bagaimana konflik diselesaikan dalam kelompok (Gibson, Ivancevich, & Donnelly, 2000). Kelompok yang bekerja dengan baik dapat meningkatkan produktivitas dan memberikan hasil yang lebih baik daripada individu yang bekerja sendiri. Namun, dinamika kelompok juga dapat menimbulkan konflik atau ketidakcocokan yang perlu dikelola dengan baik.

3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merujuk pada cara bagaimana pekerjaan dalam organisasi dibagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan. Struktur yang jelas dapat membantu meningkatkan efisiensi dan memudahkan pengambilan keputusan. Struktur organisasi juga menentukan bagaimana otoritas dan tanggung jawab dibagikan di antara anggota organisasi (Robbins, 2009). Struktur yang baik memungkinkan komunikasi yang efektif dan mengurangi kebingungan mengenai peran setiap anggota dalam organisasi.

4. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merujuk pada nilai, norma, dan kebiasaan yang berkembang di dalam organisasi yang memengaruhi cara anggota organisasi berinteraksi satu sama lain. Budaya ini sangat penting karena dapat membentuk perilaku individu dalam organisasi dan memengaruhi keputusan serta tindakan yang diambil oleh karyawan (Schein, 2010). Budaya yang kuat dan positif dapat meningkatkan motivasi karyawan, menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, serta mendorong loyalitas dan kreativitas.

5. Proses Organisasi

Proses organisasi melibatkan cara-cara di mana organisasi menjalankan fungsinya. Ini mencakup komunikasi, pengambilan keputusan, koordinasi antardepartemen, serta manajemen konflik. Proses yang efektif memastikan bahwa organisasi berjalan dengan lancar dan tujuan tercapai dengan efisien (Robbins & Judge, 2017). Proses yang baik akan membantu organisasi untuk lebih responsif terhadap perubahan, dan menjaga agar operasi berjalan tanpa gangguan.

1.3 Pentingnya Perilaku Organisasi

Memahami perilaku organisasi sangat penting karena hal ini memungkinkan organisasi untuk meningkatkan kinerja, memperbaiki hubungan antara manajer dan karyawan, serta menciptakan budaya kerja yang positif. Sebagai contoh, seorang manajer yang memahami teori motivasi Herzberg dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih memuaskan bagi karyawan, dengan fokus pada peningkatan faktor-faktor motivasional (seperti pengakuan dan pencapaian) dan

pengurangan faktor-faktor yang menurunkan kepuasan kerja (seperti kondisi kerja yang buruk atau hubungan yang tidak harmonis).

Luthans (2011) menekankan bahwa perilaku organisasi membantu individu dan kelompok bekerja secara lebih efektif, meningkatkan kemampuan untuk bekerja bersama, dan mendorong inovasi. Hal ini menunjukkan bahwa dengan memahami teori dan konsep perilaku organisasi, organisasi dapat merancang kebijakan yang mendukung kinerja tinggi dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis.

Werther & Davis (1996) juga menyoroti pentingnya perilaku organisasi dalam menciptakan hubungan kerja yang sehat. Mereka menekankan bahwa dengan memahami perilaku manusia di dalam organisasi, manajer dapat membangun tim yang solid, mengurangi tingkat *turnover* karyawan, dan memperbaiki kepuasan kerja. Mereka menyatakan bahwa manajer yang memiliki pemahaman mendalam tentang perilaku organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang memuaskan, yang pada gilirannya meningkatkan loyalitas dan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Schaubroeck & Kim (2003) mengungkapkan bahwa pemahaman perilaku organisasi sangat penting untuk memahami dinamika kelompok dan hubungan sosial yang terjadi di tempat kerja. Mereka menekankan bahwa perilaku organisasi dapat membantu menciptakan lingkungan yang lebih inklusif, menghargai perbedaan, serta membangun budaya yang mendorong kolaborasi. Mereka berpendapat bahwa dengan menciptakan lingkungan yang mendukung, organisasi dapat memaksimalkan potensi karyawan dan menciptakan hasil yang lebih baik dalam hal produktivitas dan inovasi.

1.4 Belajar dari Google

Google adalah contoh yang sangat baik tentang bagaimana perilaku organisasi dapat memengaruhi keberhasilan perusahaan multinasional. Sebagai salah satu perusahaan teknologi terbesar di dunia, Google beroperasi di banyak negara dan memiliki ribuan karyawan yang berasal dari berbagai latar belakang budaya dan etnis. Salah satu tantangan yang dihadapi Google adalah bagaimana

menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan kinerja tinggi, sambil menjaga kesejahteraan dan kepuasan karyawan.

Google memahami pentingnya perilaku organisasi dalam meningkatkan kinerja dan menciptakan budaya yang sehat di tempat kerja. Untuk itu, Google menerapkan budaya perusahaan yang menekankan kolaborasi, kreativitas, dan keseimbangan kerja-kehidupan. Perusahaan ini menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya memfokuskan pada hasil kerja, tetapi juga memperhatikan bagaimana karyawan berinteraksi satu sama lain. Salah satu aspek utama dari budaya organisasi Google adalah komunikasi terbuka dan kolaborasi lintas tim, yang memungkinkan karyawan dari berbagai disiplin ilmu untuk berbagi ide dan berinovasi bersama. Hal ini menciptakan suasana yang mendukung kreativitas, yang merupakan bagian integral dari kesuksesan perusahaan. Sebagai contoh, tim pengembangan produk Google bekerja secara lintas fungsi, di mana insinyur, desainer, dan pemasar bekerja sama untuk mengembangkan produk inovatif seperti Google Maps atau Android (Robinson, 2017).

Selain itu, Google sangat memperhatikan kesejahteraan karyawan, yang menjadi salah satu faktor penting dalam perilaku organisasi mereka. Perusahaan ini menyediakan berbagai fasilitas yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, seperti ruang bermain, layanan makanan gratis, dan jam kerja yang fleksibel. Dengan menciptakan lingkungan yang mendukung, Google berhasil meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan diperhatikan akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas mereka. Selain itu, Google juga memiliki sistem penghargaan yang efektif, yang mendorong karyawan untuk berkontribusi tidak hanya pada pencapaian individu, tetapi juga pada budaya kolaboratif dan inovatif perusahaan (Luthans, 2005).

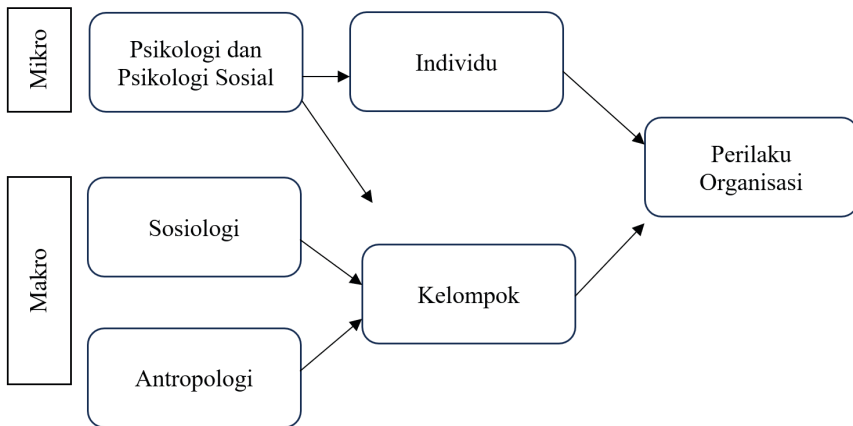
Perilaku organisasi yang diterapkan Google juga terbukti penting dalam mengelola perubahan. Sebagai perusahaan yang selalu berinovasi, Google harus beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan pasar dan teknologi. Google menggunakan prinsip-prinsip perilaku organisasi untuk menjaga motivasi karyawan selama proses perubahan. Karyawan diberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam proses perubahan, dan mereka juga diberi pelatihan serta

dukungan yang diperlukan untuk beradaptasi. Dengan cara ini, Google dapat menjaga tingkat produktivitas dan inovasi yang tinggi meskipun menghadapi tantangan yang datang dengan perubahan cepat di industri teknologi (Schein, 2010).

Google adalah contoh nyata dari bagaimana perilaku organisasi yang baik dapat meningkatkan kinerja dan inovasi dalam perusahaan multinasional. Melalui budaya yang mendukung kolaborasi, kesejahteraan karyawan, sistem penghargaan yang efektif, dan pengelolaan perubahan yang baik, Google mampu mempertahankan daya saingnya di pasar global dan terus menciptakan produk-produk inovatif. Semua ini menunjukkan betapa pentingnya pengelolaan perilaku organisasi dalam mencapai keberhasilan jangka panjang.

1.5 Hubungan Perilaku Organisasi dengan Disiplin Ilmu Lain yang Terkait

Perilaku organisasi memiliki keterkaitan dengan ilmu perilaku terapan yang lain yang dibangun atas kontribusi sejumlah disiplin ilmu perilaku, antara lain psikologi dan psikologi sosial, sosiologi dan antropologi.



Gambar 1.2 Keterkaitan antara Perilaku Organisasi dengan Ilmu Lain (sumber: Robbins & Judge, 2017)

1.6 Psikologi dan Psikologi Sosial

Ilmu psikologi adalah cabang ilmu yang mempelajari perilaku manusia dan proses mental yang mendasarinya. Secara luas, psikologi

mengkaji bagaimana individu berpikir, merasa, berinteraksi, serta bagaimana mereka berperilaku dalam situasi yang berbeda. Psikologi menggabungkan teori-teori dan metode penelitian untuk memahami pola-pola perilaku, baik dalam konteks individu maupun kelompok. Ilmu psikologi meliputi berbagai subdisiplin, seperti psikologi klinis, psikologi sosial, psikologi pendidikan, psikologi perkembangan, dan psikologi industri-organisasi (Boring, 1950). Menurut Myers (2013), psikologi adalah ilmu yang mempelajari perilaku dan proses mental dalam individu, baik yang dapat diamati secara langsung maupun yang lebih bersifat internal dan tidak tampak secara fisik, seperti pemikiran dan perasaan.

Psikologi memberikan kontribusi besar terhadap ilmu perilaku melalui berbagai pendekatan dan teori yang dikembangkannya.

1. Pemahaman tentang proses mental, di mana psikologi membantu menjelaskan bagaimana proses seperti perhatian, persepsi, memori, dan pengambilan keputusan memengaruhi perilaku individu. Teori kognitif yang diperkenalkan oleh tokoh seperti Jean Piaget dan Jerome Bruner memberikan penjelasan mengenai perkembangan pemikiran dan pemahaman manusia seiring waktu yang sangat berperan dalam menentukan tindakan mereka (Neisser, 1967).
2. Pengaruh lingkungan sosial dan budaya terhadap perilaku individu. Albert Bandura, dengan teorinya tentang pembelajaran sosial, mengemukakan bahwa individu tidak hanya belajar dari pengalaman langsung, tetapi juga melalui pengamatan terhadap orang lain, yang menunjukkan betapa pentingnya interaksi sosial dalam membentuk perilaku (Bandura, 1963).
3. Pengembangan teori-teori perilaku, seperti yang dikembangkan oleh B.F. Skinner dan John Watson, menekankan bahwa perilaku manusia dapat dibentuk melalui penguatan dan hukuman, yang membantu memahami bagaimana kebiasaan atau pola perilaku dapat dipelajari dan dimodifikasi (Skinner, 1953).
4. Peran motivasi dan emosi dalam memengaruhi perilaku. Teori motivasi Abraham Maslow dalam hierarki kebutuhan menjelaskan bahwa perilaku manusia didorong oleh kebutuhan-kebutuhan yang berjenjang, dari kebutuhan

fisiologis hingga aktualisasi diri (Maslow, 1943). Teori motivasi diri yang dikemukakan oleh Deci dan Ryan menekankan pentingnya faktor internal dalam mendorong individu bertindak sesuai dengan nilai dan keinginan mereka (Deci & Ryan, 2000).

5. Aplikasi dalam bidang terapi dan konseling, psikologi memberikan kontribusi melalui pengembangan metode seperti terapi perilaku kognitif (*cognitive behavioral therapy*/CBT), yang membantu individu mengidentifikasi dan mengubah pola pikir serta perilaku negatif yang dapat memengaruhi kesejahteraan mental mereka (Beck, 1967). Dengan demikian, psikologi berperan penting dalam memperkaya ilmu perilaku, memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi tindakan manusia.

1. Sosiologi

Ilmu sosiologi adalah cabang ilmu sosial yang mempelajari struktur, perkembangan, dan interaksi dalam masyarakat, serta pola-pola hubungan sosial yang ada di dalamnya. Sosiologi berfokus pada analisis kelompok sosial, perilaku kolektif, serta bagaimana individu berinteraksi dengan masyarakat secara lebih luas. Menurut Giddens (2013), sosiologi adalah studi tentang masyarakat, perilaku sosial, dan pengaruhnya terhadap pola kehidupan manusia. Sosiologi membantu kita memahami bagaimana budaya, norma, dan nilai-nilai sosial membentuk perilaku individu serta bagaimana struktur sosial memengaruhi interaksi antarindividu dalam berbagai konteks sosial.

Sosiologi memberikan kontribusi yang signifikan terhadap ilmu perilaku dengan menawarkan wawasan penting mengenai bagaimana individu berinteraksi dalam kelompok sosial, dan bagaimana berbagai faktor sosial membentuk perilaku manusia.

Salah satu kontribusi utama adalah pemahaman tentang interaksi sosial, di mana teori interaksionisme simbolik yang dikemukakan oleh George Herbert Mead dan Herbert Blumer menyatakan bahwa identitas dan perilaku individu dibentuk melalui interaksi sosial dengan orang lain, serta simbol-simbol dan makna yang mereka ciptakan dalam proses komunikasi (Mead, 1934; Blumer, 1969). Dengan demikian, perilaku individu tidak hanya dipengaruhi

oleh faktor internal, tetapi juga oleh interaksi sosial yang terjadi dalam masyarakat.

Selain itu, sosiologi juga menjelaskan bagaimana struktur sosial, seperti kelas sosial, gender, etnisitas, dan institusi sosial, memengaruhi perilaku individu. Teori konflik yang dikembangkan oleh Karl Marx menekankan bahwa ketimpangan sosial dan konflik antarkelas sosial berpengaruh besar terhadap perilaku individu dan kelompok, memengaruhi akses individu terhadap sumber daya dan peluang, yang pada akhirnya membentuk pola perilaku dalam masyarakat (Marx, 1867).

Sosiologi juga mempelajari fenomena penyimpangan sosial atau deviasi, yaitu perilaku yang menyimpang dari norma yang berlaku dalam masyarakat. Emile Durkheim (1895) berpendapat bahwa penyimpangan sosial adalah bagian dari kehidupan masyarakat yang tak terhindarkan dan memiliki fungsi tertentu, seperti memperkuat norma sosial. Robert Merton dalam teori *strain*-nya menjelaskan bagaimana individu yang tidak dapat mencapai tujuan sosial melalui cara yang sah cenderung melakukan penyimpangan sebagai bentuk adaptasi terhadap tekanan sosial (Merton, 1938).

Selain itu, sosiologi berkontribusi besar dalam memahami bagaimana budaya memengaruhi perilaku. Clifford Geertz (1973) menyatakan bahwa budaya bukan hanya sekadar kumpulan nilai atau simbol, tetapi juga cara hidup yang membentuk pola perilaku individu dalam masyarakat. Setiap masyarakat memiliki sistem nilai dan norma yang membimbing perilaku anggotanya, dan sosiologi membantu menjelaskan bagaimana nilai-nilai budaya ini membentuk cara pandang individu terhadap dunia serta pengambilan keputusan mereka.

Terakhir, sosiologi juga mempelajari perilaku kolektif, yaitu perilaku yang muncul ketika sekelompok individu bertindak bersama untuk mencapai tujuan tertentu. Teori perilaku kolektif yang dikembangkan oleh Herbert A. Simon (1957) dan Neil J. Smelser (1963), menjelaskan bagaimana individu dalam kelompok dapat terpengaruh oleh dinamika sosial dan membuat keputusan berdasarkan norma serta perilaku kelompok, meskipun keputusan tersebut mungkin tidak mencerminkan pandangan individu.