

PERILAKU KEPERIBADIAN INDIVIDU DALAM ORGANISASI: LANDASAN UNTUK KEBERLANJUTAN DAN KEPERCAYAAN

Agus Wijaya Purnomo¹, Novi Wandani², Tri Prasetyowati³

¹²³ Administrasi publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Bhayangkara Surabaya

ARTICLE INFO

Article history:

Received Januari, 2026

Revised Januari, 2026

Accepted Januari, 2026

Available Januari, 2026

wijayaagus318@gmail.com¹

wandani612@gmail.com²

tpresetijowati@gmail.com³

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.
Copyright © 2023 by Author. Published by Cahaya Ilmu Bangsa Institute

ABSTRAK

Perilaku kepribadian individu merupakan faktor penting dalam menentukan efektivitas, kepercayaan, dan keberlanjutan organisasi. Individu tidak hanya berperan sebagai pelaksana tugas, tetapi juga sebagai aktor utama yang membentuk dinamika dan budaya organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran kepribadian dan perilaku individu dalam organisasi serta keterkaitannya dengan pembentukan kepercayaan dan keberlanjutan organisasi. Metode penelitian yang digunakan adalah studi kepustakaan dengan pendekatan deskriptif-kualitatif melalui analisis buku teks, jurnal ilmiah, dan sumber relevan lainnya. Hasil kajian menunjukkan bahwa perilaku individu dalam organisasi merupakan hasil interaksi antara faktor internal, khususnya kepribadian, dan faktor eksternal berupa lingkungan serta sistem organisasi. Kepercayaan yang dibangun melalui perilaku yang berintegritas, adil, dan konsisten berperan sebagai modal sosial yang memperkuat keberlanjutan organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan kepribadian dan perilaku individu secara strategis dan beretika menjadi prasyarat penting dalam mewujudkan organisasi yang berkelanjutan dan berlandaskan kepercayaan.

Kata kunci: kepribadian individu, perilaku organisasi, kepercayaan, keberlanjutan organisasi.

ABSTRACT

Individual personality behavior is an important factor in determining organizational effectiveness, trust, and sustainability. Individuals do not merely function as task executors but also act as key agents in shaping organizational dynamics and culture. This study aims to examine the role of individual personality and behavior within organizations and their relationship with the formation of trust and organizational sustainability. The research method employed is a literature review using a descriptive qualitative approach through the analysis of textbooks, scholarly journals, and other relevant sources. The findings indicate that individual behavior in organizations results from the interaction between internal factors, particularly personality, and external factors such as the organizational environment and systems. Trust built through behavior characterized by integrity, fairness, and consistency serves as social capital that strengthens organizational sustainability. Therefore, the strategic and ethical management of individual personality and behavior is a crucial prerequisite for achieving sustainable, trust-based organizations.

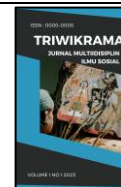
Keywords: individual personality, organizational behavior, trust, organizational sustainability.

1. PENDAHULUAN

Organisasi modern menghadapi tantangan yang semakin kompleks, mulai dari perubahan lingkungan bisnis, tuntutan transparansi, hingga kebutuhan akan keberlanjutan jangka panjang. Dalam konteks tersebut, sumber daya manusia menjadi faktor kunci yang menentukan keberhasilan organisasi. Di dalam organisasi Individu tidak hanya dipandang sebagai pelaksana tugas, tetapi juga sebagai aktor utama yang membentuk dinamika dan identitas organisasi.

*Corresponding author

E-mail addresses: wijayaagus318@gmail.com



Perilaku individu dalam organisasi sangat dipengaruhi oleh kepribadian yang melekat pada setiap individu. Kepribadian menentukan bagaimana seseorang bersikap, berinteraksi, merespons konflik, serta membangun hubungan kerja dengan pihak lain. Perbedaan kepribadian, apabila tidak dikelola dengan baik, dapat menimbulkan konflik dan menurunkan tingkat kepercayaan. Sebaliknya, pengelolaan kepribadian yang efektif dapat menjadi fondasi bagi terciptanya kerja sama, kepercayaan, dan keberlanjutan organisasi.

Oleh karena itu, kajian mengenai perilaku kepribadian individu dalam organisasi menjadi penting, terutama dalam upaya membangun organisasi yang tidak hanya berorientasi pada kinerja jangka pendek, tetapi juga keberlanjutan dan kepercayaan jangka panjang.

TINJAUAN PUSTAKA

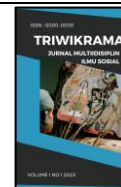
1. Koonse Kepribadian Individu

Kepribadian individu merupakan karakteristik psikologis yang relatif stabil dan membedakan satu individu dengan individu lainnya dalam cara berpikir, merasakan, dan bertindak. Kepribadian terbentuk melalui interaksi antara faktor biologis, psikologis, dan lingkungan sosial, sehingga menghasilkan pola perilaku yang konsisten dalam berbagai situasi, termasuk dalam konteks organisasi.

Dalam kajian perilaku organisasi, kepribadian menjadi salah satu faktor internal yang sangat berpengaruh terhadap perilaku kerja individu. Kepribadian memengaruhi bagaimana seseorang memersepsikan lingkungan kerja, berinteraksi dengan rekan kerja dan pimpinan, mengambil keputusan, serta menghadapi tekanan dan konflik. Oleh karena itu, pemahaman terhadap kepribadian individu menjadi penting bagi organisasi dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif.

Salah satu teori kepribadian yang banyak digunakan dalam konteks organisasi adalah **teori Lima Besar (Big Five Personality Traits)**. Teori ini mengelompokkan kepribadian individu ke dalam lima dimensi utama, yaitu keterbukaan terhadap pengalaman (openness), kehati-hatian atau ketelitian (conscientiousness), ekstrasversi (extraversion), keramahan (agreeableness), dan stabilitas emosional (emotional stability). Kelima dimensi tersebut berpengaruh terhadap sikap kerja, kinerja, serta kemampuan individu dalam bekerja sama dan membangun kepercayaan.

Selain Big Five, kepribadian juga dipahami melalui konsep sikap, nilai, dan temperamen. Sikap mencerminkan kecenderungan individu dalam merespons suatu objek atau situasi, nilai menunjukkan prinsip-prinsip yang dianggap penting oleh individu, sedangkan temperamen berkaitan dengan kecenderungan emosional bawaan. Kombinasi ketiga aspek ini membentuk kepribadian individu yang unik.



Dalam konteks organisasi, kepribadian individu tidak dapat diubah secara instan, tetapi dapat dikembangkan dan diarahkan melalui pembelajaran, pengalaman kerja, dan budaya organisasi. Organisasi yang mampu menyelaraskan kepribadian individu dengan nilai dan tujuan organisasi akan lebih mudah menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan kinerja, serta membangun kepercayaan dan keberlanjutan organisasi.

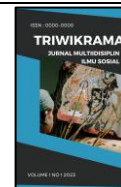
2. Perilaku Individu dalam Organisasi

Perilaku individu dalam organisasi merupakan kajian yang menelaah bagaimana sikap, tindakan, dan respons seseorang terbentuk serta memengaruhi dinamika organisasi. Individu sebagai unsur utama organisasi membawa latar belakang, nilai, persepsi, dan kepribadian yang berbeda-beda, sehingga menghasilkan variasi perilaku dalam pelaksanaan tugas dan interaksi kerja. Pemahaman terhadap perilaku individu menjadi penting karena secara langsung memengaruhi efektivitas, efisiensi, dan keberlanjutan organisasi.

Perilaku individu dalam organisasi dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi kepribadian, persepsi, sikap, motivasi, dan nilai-nilai pribadi yang dimiliki individu. Sementara itu, faktor eksternal mencakup lingkungan kerja, budaya organisasi, sistem kepemimpinan, struktur organisasi, serta kebijakan dan aturan yang berlaku. Interaksi antara faktor internal dan eksternal inilah yang membentuk pola perilaku individu dalam konteks organisasi.

Dalam praktik organisasi, perilaku individu tercermin melalui berbagai aspek, seperti disiplin kerja, komitmen terhadap organisasi, cara berkomunikasi, kemampuan bekerja sama dalam tim, serta cara individu menyelesaikan konflik. Individu dengan motivasi dan sikap kerja positif cenderung menunjukkan perilaku produktif yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, perilaku negatif seperti rendahnya tanggung jawab, resistensi terhadap perubahan, dan kurangnya etika kerja dapat menghambat kinerja organisasi.

Perilaku individu juga berkaitan erat dengan tingkat kepuasan kerja dan kinerja. Individu yang merasa kebutuhannya terpenuhi, mendapatkan perlakuan adil, serta memiliki kesempatan berkembang akan menunjukkan loyalitas dan komitmen yang lebih tinggi. Hal ini berdampak pada menurunnya tingkat absensi dan turnover, serta meningkatnya kualitas hasil kerja.



Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola perilaku individu secara sistematis melalui pendekatan manajerial yang humanis dan strategis. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui rekrutmen yang tepat, pengembangan sumber daya manusia, komunikasi yang efektif, serta penerapan sistem penghargaan dan sanksi yang adil. Dengan pengelolaan perilaku individu yang baik, organisasi akan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, membangun kepercayaan, dan mencapai tujuan organisasi secara berkelanjutan.

3. Kepercayaan dan Keberlanjutan Organisasi

Kepercayaan merupakan fondasi utama dalam hubungan kerja dan keberlangsungan organisasi. Dalam konteks organisasi, kepercayaan dapat diartikan sebagai keyakinan individu terhadap integritas, kompetensi, dan konsistensi perilaku pihak lain, baik antarindividu maupun antara karyawan dan pimpinan. Tingkat kepercayaan yang tinggi menciptakan rasa aman, keterbukaan, serta kemauan untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi.

Kepercayaan organisasi berkembang melalui perilaku yang menunjukkan kejujuran, tanggung jawab, dan keadilan. Ketika individu merasa diperlakukan secara adil dan transparan, mereka cenderung menunjukkan komitmen dan loyalitas yang lebih tinggi. Sebaliknya, rendahnya kepercayaan dapat memicu konflik, komunikasi yang tidak efektif, serta menurunnya kinerja dan kepuasan kerja.

Keberlanjutan organisasi tidak hanya dipahami sebagai kemampuan organisasi untuk bertahan secara ekonomi, tetapi juga sebagai kemampuan menjaga stabilitas sosial dan kualitas sumber daya manusia dalam jangka panjang. Organisasi yang berkelanjutan mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan, mengelola risiko, serta mempertahankan kepercayaan para pemangku kepentingan. Dalam hal ini, kepercayaan berperan sebagai modal sosial yang memperkuat ketahanan organisasi.

Hubungan antara kepercayaan dan keberlanjutan organisasi bersifat saling menguatkan. Kepercayaan yang tinggi mendorong terciptanya kerja sama, inovasi, dan pengambilan keputusan yang efektif, sehingga organisasi lebih adaptif dan berdaya saing. Di sisi lain, organisasi yang berorientasi pada keberlanjutan cenderung menerapkan kebijakan yang etis, transparan, dan bertanggung jawab, yang pada akhirnya memperkuat kepercayaan internal maupun eksternal.



Oleh karena itu, membangun dan memelihara kepercayaan harus menjadi prioritas strategis dalam manajemen organisasi. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui kepemimpinan yang berintegritas, komunikasi yang terbuka, serta sistem pengelolaan sumber daya manusia yang adil dan berkelanjutan. Dengan demikian, kepercayaan tidak hanya menjadi nilai moral, tetapi juga menjadi faktor kunci dalam mewujudkan keberlanjutan organisasi secara menyeluruh.

2. METODE

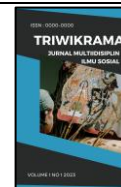
Metode penelitian ini menggunakan metode **studi kepustakaan (library research)** dengan mengkaji berbagai buku teks, jurnal ilmiah, dan publikasi terkait kepribadian individu, perilaku organisasi, kepercayaan, dan keberlanjutan organisasi. Analisis dilakukan secara deskriptif-kualitatif untuk memahami keterkaitan antar konsep dan implikasinya dalam praktik organisasi.

3. PEMBAHASAN

Kajian mengenai perilaku individu dalam organisasi tidak dapat dilepaskan dari berbagai pendekatan teoretis yang menjelaskan sumber dan dinamika perilaku manusia. Secara umum, teori perilaku organisasi dapat diklasifikasikan ke dalam pendekatan kepribadian, pendekatan situasional, dan pendekatan interaksional. Pendekatan kepribadian menekankan bahwa perilaku individu ditentukan oleh karakteristik internal yang relatif stabil, sedangkan pendekatan situasional beranggapan bahwa perilaku lebih banyak dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan sistem organisasi. Pendekatan interaksional memadukan kedua pandangan tersebut dengan menegaskan bahwa perilaku merupakan hasil interaksi antara individu dan lingkungannya.

Dalam konteks kepribadian individu, teori **Big Five Personality Traits** banyak digunakan karena dianggap mampu menjelaskan variasi perilaku kerja secara empiris. Teori ini menekankan stabilitas kepribadian dan relevansinya terhadap kinerja serta hubungan kerja. Namun, secara kritis, pendekatan Big Five cenderung bersifat deskriptif dan kurang memberikan penjelasan mendalam mengenai proses perubahan perilaku dalam konteks organisasi yang dinamis. Hal ini menjadi keterbatasan ketika organisasi menghadapi perubahan struktural dan budaya yang menuntut adaptasi perilaku individu secara cepat.

Sebagai pembanding, teori **sikap dan nilai kerja** memandang bahwa perilaku individu lebih fleksibel dan dapat dibentuk melalui pengalaman, pembelajaran, serta pengaruh budaya organisasi. Pendekatan ini memberikan implikasi praktis yang lebih kuat bagi manajemen sumber daya manusia, karena membuka ruang intervensi melalui pelatihan, kepemimpinan, dan sistem penghargaan. Namun



demikian, teori ini sering dikritik karena kurang memperhitungkan perbedaan kepribadian dasar yang bersifat bawaan, sehingga tidak selalu mampu menjelaskan konsistensi perilaku individu dalam situasi yang berbeda.

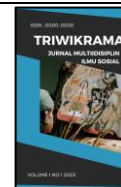
Terkait dengan kepercayaan organisasi, teori **pertukaran sosial (social exchange theory)** menjelaskan bahwa kepercayaan terbentuk melalui interaksi yang berulang dan saling menguntungkan antara individu dan organisasi. Kepercayaan muncul ketika individu merasa kontribusinya dihargai secara adil. Teori ini kuat dalam menjelaskan mekanisme pembentukan kepercayaan, tetapi cenderung memandang hubungan kerja secara instrumental. Sebagai perbandingan, pendekatan **nilai dan etika organisasi** menempatkan kepercayaan sebagai hasil dari internalisasi nilai moral, integritas, dan tanggung jawab sosial. Pendekatan ini lebih relevan dalam konteks keberlanjutan organisasi, meskipun implementasinya sering menghadapi tantangan karena perbedaan nilai antarindividu.

Dalam perspektif keberlanjutan organisasi, teori **keberlanjutan berbasis sumber daya manusia** menekankan bahwa perilaku individu dan kualitas hubungan kerja merupakan aset strategis organisasi. Pendekatan ini sejalan dengan teori **resource-based view**, yang memandang kepercayaan dan komitmen sebagai sumber daya tidak berwujud yang sulit ditiru oleh organisasi lain. Namun, secara kritis, pendekatan ini memerlukan dukungan sistem manajemen yang konsisten; tanpa kebijakan yang adil dan transparan, kepribadian positif individu tidak cukup untuk menjamin keberlanjutan organisasi.

Dengan demikian, analisis perbandingan teori menunjukkan bahwa tidak ada satu pendekatan tunggal yang mampu menjelaskan secara utuh perilaku individu, kepercayaan, dan keberlanjutan organisasi. Pendekatan kepribadian memberikan pemahaman tentang karakteristik dasar individu, sementara pendekatan situasional dan interaksional menjelaskan peran lingkungan organisasi. Integrasi berbagai teori tersebut menjadi kunci dalam merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, berorientasi pada kepercayaan, dan mendukung keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang.

4. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa perilaku kepribadian individu merupakan faktor fundamental dalam menentukan dinamika, efektivitas, serta keberlanjutan organisasi. Kepribadian individu memengaruhi cara berpikir, bersikap, dan bertindak dalam lingkungan kerja, yang pada akhirnya tercermin dalam perilaku organisasi seperti komitmen, etika kerja, kerja sama, dan kinerja. Oleh karena itu, individu tidak hanya berperan sebagai pelaksana kebijakan, tetapi juga sebagai penentu kualitas hubungan dan budaya organisasi.



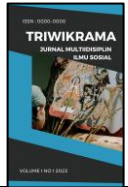
Kajian ini menunjukkan bahwa perilaku individu dalam organisasi terbentuk melalui interaksi antara faktor internal, khususnya kepribadian, dan faktor eksternal berupa lingkungan, budaya, serta sistem organisasi. Pendekatan teoretis yang berbeda—baik pendekatan kepribadian, situasional, maupun interaksional—memberikan pemahaman yang saling melengkapi dalam menjelaskan perilaku individu. Tidak adanya satu teori tunggal yang mampu menjelaskan secara komprehensif menegaskan pentingnya pendekatan integratif dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Kepercayaan terbukti menjadi elemen kunci yang menghubungkan perilaku individu dengan keberlanjutan organisasi. Kepercayaan yang dibangun melalui perilaku yang berintegritas, adil, dan konsisten mendorong terciptanya hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang terbuka, serta kolaborasi yang efektif. Dalam jangka panjang, kepercayaan berfungsi sebagai modal sosial yang memperkuat ketahanan organisasi dalam menghadapi perubahan dan ketidakpastian lingkungan.

Dengan demikian, keberlanjutan organisasi tidak hanya bergantung pada aspek struktural dan ekonomi, tetapi juga pada kualitas perilaku individu dan hubungan sosial di dalam organisasi. Organisasi yang mampu mengelola kepribadian dan perilaku individu secara strategis, humanis, dan beretika akan lebih berpeluang membangun kepercayaan serta mencapai keberlanjutan jangka panjang. Oleh karena itu, pengelolaan perilaku kepribadian individu perlu ditempatkan sebagai prioritas strategis dalam manajemen organisasi, baik di sektor publik maupun swasta.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Perilaku dan budaya organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Trevino, L. K., & Nelson, K. A. (2021). *Managing business ethics: Straight talk about how to do it right* (8th ed.). Wiley.
- Wibowo. (2021). *Perilaku dalam organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Nuraini, D., & Wibowo, U. B. (2019). Pengaruh etika kerja terhadap perilaku karyawan dalam organisasi. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 7(2), 112–121.
- Pratama, R., & Suryanto. (2020). Budaya organisasi dan perilaku etis pegawai sektor publik. *Jurnal Administrasi Publik*, 11(1), 45–56.
- Sutrisno, E., & Widodo, D. (2018). Etika organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 15(2), 189–202.
- BBC News. (2015). Volkswagen emissions scandal explained. *BBC News*. <https://www.bbc.com/news/business-34324772>



Crane, A., & Matten, D. (2016). *Business ethics: Managing corporate citizenship and sustainability in the age of globalization*. Oxford University Press.

Mata kuliah perilaku organisasi yang di berikan oleh dra. Tri Prasetyowati dosen di universitas Bhayangkara surabaya.