

PENGARUH PERILAKU INDIVIDU TERHADAP KINERJA ORGANISASI: STUDI KASUS DI BENGKEL RESMI YAMAHA ARISTA SUBANG

THE INFLUENCE OF INDIVIDUAL BEHAVIOR ON ORGANIZATIONAL PERFORMANCE: CASE STUDY AT THE YAMAHA ARISTA SUBANG OFFICIAL WORKSHOP COMPANY

¹⁾ Jojo,
²⁾ Agus Ibrahim, ³⁾ Imelda, ⁴⁾ Riska Putri Toristiani, ⁵⁾ Mutqi Sopiawadi, ⁶⁾ Kuncorosidi

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sutaatmadja Subang
Jl. Otto Iskandardinata No.76, Karanganyar, Kec. Subang, Kabupaten Subang, Jawa Barat 41211

*Email : Jojo@stiesa.ac.id

ABSTRAK

Histori Artikel:

Diajukan:
01/10/2025

Diterima:
02/10/2025

Diterbitkan:
31/10/2025

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh perilaku individu terhadap kinerja organisasi pada Bengkel Resmi Yamaha Arista. Latar belakang penelitian adalah peran penting perilaku individu seperti sikap dan motivasi dalam lingkungan kerja layanan otomotif, dimana sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan produktivitas perusahaan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei yang melibatkan beberapa karyawan sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku individu tidak signifikan terhadap kinerja organisasi. Temuan ini tidak mengonfirmasi bahwa pengembangan perilaku karyawan merupakan langkah strategis dalam meningkatkan kualitas layanan dan produktivitas perusahaan. Namun demikian, penelitian ini juga memberikan implikasi praktis bagi manajemen untuk terus memperhatikan aspek pengembangan sumber daya manusia. Keterbatasan penelitian ini terletak pada sampel yang hanya mengambil satu bengkel resmi dan pengukurannya didasarkan pada persepsi responden, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut dengan cakupan yang lebih luas dan variabel tambahan lainnya.

Kata kunci: perilaku individu, kinerja organisasi, otomotif, sikap, motivasi.

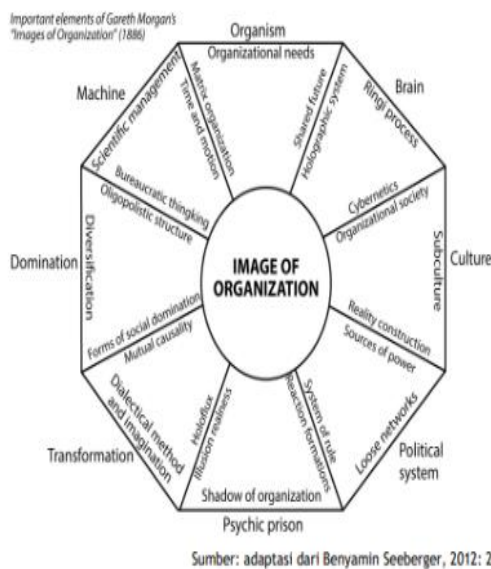
ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of individual behavior on organizational performance at the Official Yamaha Arista Workshop. The research background is the important role of individual behavior such as attitude and motivation in the automotive service work environment, where human resources are the key to the success of company productivity. The method used is quantitative with a survey approach involving several employees as respondents. Data was collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the help of statistical software. The research results show that individual behavior does not have a significant positive effect on organizational performance. These findings do not confirm that developing employee behavior is a strategic step in improving service quality and company productivity. However, this research also provides practical implications for management to continue to pay attention to aspects of human resource development. The limitations of this research lie in the sample which only took one official workshop and the measurements were based on respondents' perceptions, so further research is needed with wider coverage and other additional variables.

Key word: individual behavior, organizational performance, automotive, attitude, motivation.

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan entitas yang dinamis dan kompleks, di mana interaksi antara individu di dalamnya berperan penting untuk menentukan arah serta pencapaian tujuan bersama. organisasi adalah sistem politik (kumpulan aktor yang memiliki conflicting goals), telah didukung oleh serangkaian studi. Masing – masing aktor memiliki tujuan sendiri – sendiri dan mengontrol resources yang berbeda – beda (otoritas, status, capital waktu, sumber daya manusia, ide, informasi).(Wahjono, 2022b). Dalam lingkup manajemen sumber daya manusia, perilaku individu menjadi salah satu aspek mendasar yang memengaruhi efektifitas jalannya organisasi. Perilaku individu tidak hanya sebatas tindakan dan kinerja yang dapat diamati, tetapi juga meliputi nilai, sikap, motivasi, serta persepsi yang membentuk cara seseorang berkontribusi di dalam organisasi.

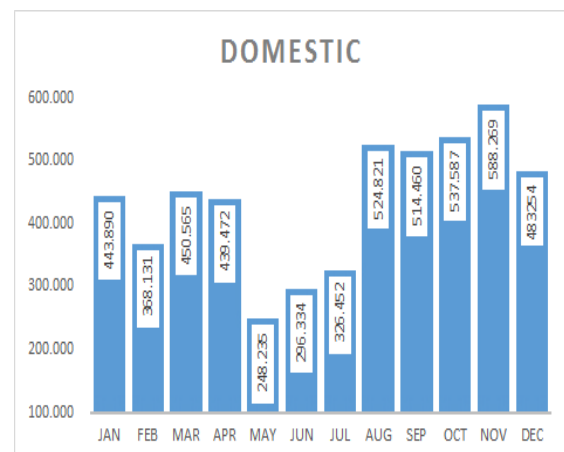


Gambar 1.1 Uraian Klasifikasi dan Diagram dari Morgan.

Gambar diatas mendeskripsikan bagaimana kompleks nya sebuah organisasi.

Dalam era globalisasi saat ini, tantangan bisnis menjadi semakin berat. Perusahaan dituntut untuk terus berinovasi, memperkuat kualitas layanan, dan

meningkatkan efisiensi guna memenangkan kompetisi. Pengembangan organisasi dibutuhkan untuk tetap bertahan di era gempuran tuntutan akan inovasi tersebut.. Pada era globalisasi ini, kebutuhan semakin banyak dan tuntutan semakin beragam. Dalam upaya memenuhi kebutuhan dan tuntutan tersebut individu terpaksa harus beradaptasi menyesuaikan diri agar dapat selalu memenuhi kebutuhannya.(Putri et al., 2022) Dalam upaya pemenuhannya, manusia-manusia yang memiliki kebutuhan yang sama ini berkumpul dan melakukan kinerja-kinerja untuk memenuhi tuntutan hidup. Perkumpulan idnividu-individu yang memiliki kepentingan yang sama ini sering disebut organisasi.(Putri et al., 2022). Organisasi dapat bertahan dan melancarkan pengembangan jika dalam suatu organisasi tersebut terdapat suatu perubahan. Setiap terjadinya perubahan lingkungan harus selalu diteliti terlebih dahulu keefektifannya karena akan berdampak pada sejauh mana organisasi tersebut dapat menyesuaikan diri dengan perubahan.(Julia & Masyrurroh, 2022). Salah satu sektor yang sangat terasa dampak persaingannya adalah industri otomotif, termasuk jasa pelayanan bengkel resmi. Faktor sumber daya manusia menjadi penentu utama karena kualitas layanan sangat bergantung pada perilaku karyawan. Perilaku individu yang baik, seperti disiplin, kerjasama tim, komunikasi efektif, dan tanggung jawab, diyakini mampu mendorong tercapainya target kerja serta meningkatkan kepuasan pelanggan.



Gambar 1.2 Data penjualan motor di Indonesia tahun 2022

1) Jojo, 2) Agus Ibrahim, 3) Imelda, 4) Riska Putri Toristiani, 5) Mutqi Sopiawadi, 6) Kuncorosidi.
The influence of individual behavior on organizational performance: case study at the yamaha arista Subang official workshop company

Sumber:

<https://www.aripitstop.com/2023/01/30/penjualan-motor-di-indonesia-2022-honda-turun-hanya-68-yamaha-naik/>

Banyak penelitian sebelumnya yang berfokus pada peran perilaku individu dalam pencapaian kinerja organisasi, menunjukkan bahwa organisasi yang mampu membangun budaya kerja positif akan mendapatkan hasil kerja yang lebih optimal. Selain itu, perilaku pegawai yang proaktif dan adaptif juga sangat diperlukan untuk menghadapi perubahan lingkungan usaha serta tuntutan pelanggan yang makin kompleks.

Tabel 1.1 Daftar Penelitian Sebelumnya

No	Author	Year	Results
1	AFIF AFRIANSYAH	2017	Penelitian ini meneliti pengaruh perilaku individu dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Makassar. Dengan menggunakan metode survei kuantitatif dan analisis regresi berganda, hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, begitu pula dengan budaya

			organisasi. Namun, ditemukan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang lebih dominan dibanding perilaku individu dalam memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini menegaskan pentingnya keberlanjutan perilaku positif dan budaya kerja yang kuat untuk meningkatkan kinerja organisasi.
2	SIWI DYAH RATNASARI & TARIMIN	2021	Penelitian ini menganalisis efek perilaku individu terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pasuruan, dengan perilaku individu sebagai variabel intervening. Menggunakan pendekatan kuantitatif dan analisis jalur (path analysis), hasilnya menunjukkan bahwa perilaku individu memiliki pengaruh

¹⁾ Jojo, ²⁾ Agus Ibrahim, ³⁾ Imelda, ⁴⁾ Riska Putri Toristiani, ⁵⁾ Mutqi Sopiawadi, ⁶⁾ Kuncorosidi.
The influence of individual behavior on organizational performance: case study at the yamaha arista Subang official workshop company

			positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi dan lingkungan kerja juga terbukti memengaruhi perilaku individu dan kinerja secara langsung maupun tidak langsung. Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan kompetensi, lingkungan kerja yang kondusif, serta perilaku individu yang baik berperan penting dalam pencapaian target organisasi.			organisasi yang kuat, serta karakteristik individu tertentu (seperti usia, pengalaman, dan kepribadian) berkontribusi langsung ataupun tak langsung pada pencapaian kinerja yang optimal.
3	RAHAYU SULISTIOWATI, DKK.	2022	Artikel ini menyoroti bagaimana karakteristik individu, budaya organisasi, dan perilaku individu bersama-sama memengaruhi kinerja pegawai. Temuan menunjukkan bahwa kombinasi dari perilaku individu yang positif, budaya	4	RISMAN PALANCARIA	- Menyebutkan bahwa perilaku individu dan budaya organisasi secara simultan memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Fokus penelitian ini pada sektor jasa perbankan memperkuat temuan bahwa sumber daya manusia menjadi elemen kunci produktivitas organisasi.

Dalam konteks perusahaan jasa seperti bengkel resmi, keberhasilan organisasi sangat bergantung pada bagaimana setiap individu menjalankan tugas dan perannya masing-masing. Bengkel Resmi Yamaha Arista sebagai perusahaan yang bergerak di sektor jasa perawatan dan perbaikan kendaraan bermotor, memiliki tantangan besar dalam mempertahankan kualitas layanan serta

loyalitas pelanggan. Faktor internal, khususnya perilaku individu pegawai, menjadi kunci dalam menciptakan layanan yang profesional, responsif, dan memuaskan. Setiap perilaku, baik yang bersifat positif maupun negatif, akan langsung berdampak pada citra perusahaan serta kepuasan konsumen.

Analisis terhadap pengaruh perilaku individu terhadap kinerja organisasi menjadi sangat penting dilakukan, terutama untuk merumuskan langkah strategis dalam meningkatkan kinerja pegawai dan menghadirkan lingkungan kerja yang produktif. Perilaku merupakan suatu fungsi dari konsekuensi-konsekuensi. Orang belajar untuk berperilaku untuk mendapatkan suatu yang mereka inginkan atau menghindari sesuatu yang tidak mereka inginkan. (Wahjono, 2022a). Penelitian dengan fokus pada studi kasus di Bengkel Resmi Yamaha Arista ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru serta menjadi referensi bagi perusahaan atau organisasi lain dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi secara akademik sebagai pengembangan teori di bidang perilaku organisasi.

Dengan demikian, pemahaman mendalam tentang hubungan antara perilaku individu dan kinerja organisasi tidak hanya bermanfaat bagi pengelola perusahaan, tetapi juga bagi seluruh stakeholder dalam upaya meningkatkan daya saing dan kualitas pelayanan di era yang semakin kompetitif.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, rumusan masalah yang akan dikaji adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara perilaku individu terhadap kinerja organisasi pada Bengkel Resmi Yamaha Arista?
2. Faktor-faktor perilaku individu manakah yang paling dominan memengaruhi kinerja organisasi?

Tujuan Penelitian

Tujuan utama dari penelitian ini adalah :

1. Menguji dan menganalisis pengaruh perilaku individu terhadap kinerja

organisasi di Bengkel Resmi Yamaha Arista .

2. Mengidentifikasi faktor perilaku individu yang paling berperan dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut :

Manfaat Teoritis :

1. Memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dengan hubungan antara perilaku individu dan kinerja organisasi.
2. Menambah referensi dan kajian empiris yang dapat menjadi dasar bagi penelitian-penelitian selanjutnya di bidang perilaku organisasi dan kinerja.

Manfaat Praktis :

1. Memberikan masukan kepada manajemen Bengkel Resmi Yamaha Arista tentang pentingnya pengelolaan perilaku individu dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi.
2. Menjadi dasar bahan pertimbangan untuk merumuskan kebijakan atau program pelatihan, motivasi, dan pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif.
3. Membantu perusahaan dalam menciptakan budaya kerja yang positif dan lingkungan kerja yang kondusif guna mencapai tujuan organisasi.

KERANGKA TEORITIS

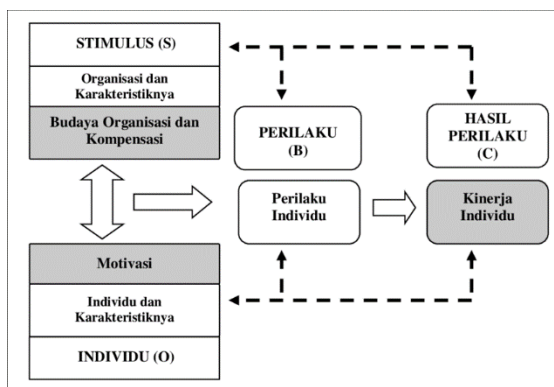
Kerangka teoritis adalah dasar pemikiran yang memuat uraian teori, konsep, dan temuan yang berkaitan dengan topik yang sedang diteliti. Kerangka berpikir atau kerangka teori merupakan narasi yang digunakan sebagai bahan untuk membuat rumusan hipotesis (Syahputri et al., 2023). Bagian ini berfungsi sebagai fondasi ilmiah yang membantu menjelaskan hubungan antarvariabel dalam penelitian. Sebagai contoh, pada studi mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan, kerangka teoritis dapat

1) Jojo, 2) Agus Ibrahim, 3) Imelda, 4) Riska Putri Toristiani, 5) Mutqi Sopiawadi, 6) Kuncorosidi.
The influence of individual behavior on organizational performance: case study at the yamaha arista Subang official workshop company

menguraikan teori-teori motivasi seperti Teori Kebutuhan Maslow dan Teori Dua Faktor Herzberg, serta konsep produktivitas kerja. Selain membahas teori, bagian ini juga meninjau hasil penelitian terdahulu yang membuktikan adanya keterkaitan positif antara motivasi dan kinerja. Dengan begitu, kerangka teoritis tidak hanya memberikan penjelasan konseptual, tetapi juga menunjukkan celah penelitian yang ingin diisi oleh studi ini.

1. Teori Perilaku Individu dalam Organisasi.

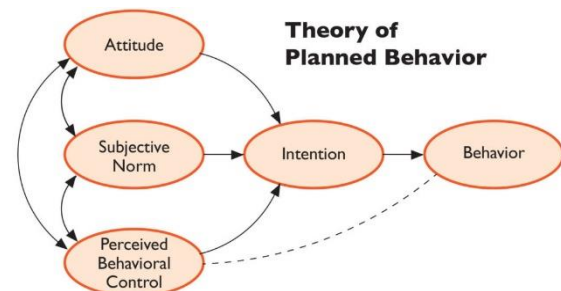
Perilaku ialah totalitas atau keseluruhan aktivitas yang berasal dari pengalaman dan dipelajari dengan proses pengkondisian dan penguatan (Nofrialdi et al., 2023). Konsep perilaku dari individu perlu dipelajari, karena kepribadian pada dasarnya merupakan karakteristik psikologis dan perilaku dari individu yang sifatnya permanen dan membedakan satu individu dengan individu lainnya (Rodiah et al., 2022). Penelitian tentang perilaku individu didalam organisasi sangat penting, karena perilaku individu manusia dalam organisasi memiliki dampak langsung ataupun tidak langsung dalam membantu organisasi mencapai tujuannya (Rodiah et al., 2022). Perilaku individu dalam organisasi merupakan hasil interaksi antara faktor-faktor kepribadian, kompetensi, motivasi, nilai, sikap hingga persepsi yang mempengaruhi tindakan setiap individu di tempat kerja. Robbins (2006) menyatakan bahwasanya perilaku individu itu meliputi aspek biologis, psikologis, dan sosio-kultural yang secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada kinerja organisasi melalui tindakan nyata dari karyawan.



Gambar 1.3 Perilaku Individu didalam konteks Organisasi Sumber: Diadaptasi dari Luthans (1998).

Sikap Kerja

Sikap kerja mengarah pada kegiatan evaluatif yang dimiliki individu terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Sikap kerja adalah kecenderungan seorang dalam merespons suka atau tidak suka terhadap pekerjaannya, yang pada akhirnya diungkapkan dalam bentuk tindakan atau perilaku yang berkenaan dengan profesinya (Wijaya & Manurung, 2021). Menurut Robbins, sikap merupakan pernyataan evaluatif (baik menyenangkan maupun tidak) terhadap objek, individu, atau peristiwa, yang tercermin dalam bagaimana seseorang merasakan sesuatu. Sikap kerja ialah keterkaitan antara perasaan dalam menangkap obyek, orang, situasi termasuk kebijakan sosial. Sikap kerja turut mempengaruhi kinerja dalam lingkungan



kerjanya. Sikap kerja merupakan kesiapan mental dan fisik untuk bekerja dengan cara tertentu yang dapat dilakukan dalam kecenderungan tingkah lakukaryawan dalam menjalankan aktivitasnya sebagai upaya memperkaya kecakapan dan kelangsungan hidup (Subagio, 2015). Sikap kerja dipengaruhi oleh faktor internal (nilai, kepribadian, motivasi) dan eksternal (lingkungan kerja, hubungan interpersonal). Sikap positif terhadap pekerjaan akan mendorong seseorang bekerja lebih giat, bertanggung jawab, serta mematuhi peraturan. Aspek sikap kerja meliputi loyalitas, kedisiplinan, kepatuhan pada pimpinan, serta antusiasme. Sikap kerja juga terkait erat dengan employee engagement dan dapat memoderasi hubungan dengan kinerja karyawan.

Gambar 1.4 TPB Theory of Planned Behavior

1) Jojo, 2) Agus Ibrahim, 3) Imelda, 4) Riska Putri Toristiani, 5) Mutqi Sopiawadi, 6) Kuncorosidi.
The influence of individual behavior on organizational performance: case study at the yamaha arista Subang official workshop company

Gambar diatas mendeskripsikan bahwa Sikap (*Attitude*) merupakan bagian dari Perilaku (*Behavior*).

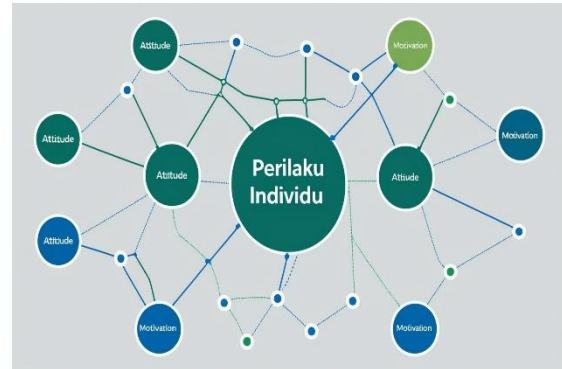
Motivasi

Motivasi merupakan kekuatan yang menggerakkan seseorang untuk bertindak guna mencapai tujuan. Motivasi adalah tenaga pendorong dari dalam yang menyebabkan manusia berbuat sesuatu atau berusaha untuk memenuhi kebutuhan (Wijaya & Manurung, 2021). Dalam suatu organisasi motivasi kerjapegawai sangat diperlukan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan bersama. Dengan pemberian motivasi diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja sama, bekerja efektif dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi (Simanjuntak, 2020).

Ada beberapa teori utama :

- **Teori Hierarki Kebutuhan Maslow** : Menyatakan bahwa manusia termotivasi untuk memenuhi lima tingkat kebutuhan, mulai dari kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, hingga aktualisasi diri. Kebutuhan tersebut mendorong perilaku kerja yang berbeda pada tiap individu.
- **Teori Dua Faktor Herzberg** : Membedakan faktor pemuasan (*motivator*) dan ketidakpuasan (*hygiene*) dalam pekerjaan.
- **Teori Harapan Vroom** : Menjelaskan bahwa motivasi seseorang dipengaruhi oleh harapan bahwa usahanya akan menghasilkan kinerja baik dan imbalan yang diinginkan.
- **Teori Tujuan Locke** : Seseorang menjadi termotivasi jika memiliki tujuan yang jelas dan percaya mampu mencapainya.

Motivasi dalam organisasi dapat bersifat intrinsik (didorong dari dalam diri) maupun ekstrinsik (karena imbalan atau hukuman dari luar).



Gambar 1.5 Ilustrasi Jejaring Payung Riset Perilaku Individu
Sumber : Penulis (Edited)

2. Teori Kinerja Organisasi

Kinerja organisasi adalah hasil kerja secara total dari setiap individu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Teori Kompetensi oleh Spencer & Spencer (1993) menyebutkan bahwa kompetensi individu (pengetahuan, keterampilan, sikap) berperan besar dalam membentuk perilaku sehingga mendorong tercapainya tingkat kinerja yang optimal. Kinerja organisasi tercapai apabila tugas atau pekerjaan dilakukan secara efektif dan efisien dan tetap relevan dengan keinginan semua pemangku kepentingan (*stakeholder*) (Pahira & Rinaldy, 2023). Gibson et al. (2014) menegaskan bahwa perilaku individu di tempat kerja dipengaruhi oleh faktor internal (kompetensi, motivasi) dan eksternal (lingkungan kerja), yang akan berdampak pada pencapaian kinerja organisasi.

Produktivitas

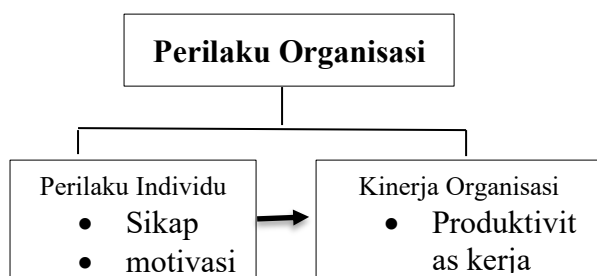
Produktivitas dalam organisasi secara umum didefinisikan sebagai perbandingan antara output (hasil barang dan jasa) dengan input (sumber daya tenaga kerja, modal, waktu, dan bahan) yang digunakan dalam proses produksi. Menurut Daft (2017), produktivitas adalah hasil barang dan jasa organisasi yang dibagi dengan masukan organisasi. Produktivitas kerja karyawan menjadi alat ukur keberhasilan perusahaan dalam menjalankan usaha, dan semakin tinggi produktivitas, semakin besar kontribusinya terhadap pertumbuhan dan laba perusahaan.

1) Jojo, 2) Agus Ibrahim, 3) Imelda, 4) Riska Putri Toristiani, 5) Mutqi Sopiawadi, 6) Kuncorosidi.
The influence of individual behavior on organizational performance: case study at the yamaha arista Subang official workshop company



Gambar 1.6 Ilustrasi Jejaring Payung Riset kinerja Organisasi
 Sumber : Penulis (Edited)

Menurut ILO (International Labour Organization), produktivitas menekankan efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan produk/jasa yang diinginkan oleh sebuah perusahaan atau organisasi dalam waktu tertentu. Faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas antara lain pendidikan, keterampilan, disiplin, motivasi, lingkungan kerja, dan manajemen waktu. Nilai produktivitas tinggi menandakan bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan output maksimum dan penggunaan sumber daya seminimal mungkin. Hal tersebut merupakan dasar dari bagian Manajemen Sumber Daya.



Gambar 1.7
 Gambar kerangka teori.
 Sumber : Penulis 2025

3. Hubungan Teoritis Perilaku Individu dan Kinerja Organisasi

Banyak penelitian menunjukkan bahwa perilaku individu memiliki pengaruh positif signifikan terhadap pencapaian target dan

kualitas kerja. Dengan kompetensi yang tepat, sikap yang baik, dan lingkungan kerja mendukung, perilaku individu akan meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi secara keseluruhan.

Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan kerangka teori dan temuan-temuan sebelumnya, maka dapat dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis Utama (H1) :

- Terdapat pengaruh positif dan signifikan Perilaku Individu terhadap Kinerja Organisasi pada Bengkel Resmi Yamaha Arista.

2. Hipotesis Nol (H0) :

- Sebaliknya, H0 menyatakan bahwa tidak berpengaruh signifikannya Perilaku Individu terhadap Kinerja Organisasi pada Bengkel Resmi Yamaha Arista.

Penjelasan di atas dapat dijadikan landasan teoritik dan dasar pengembangan hipotesis dalam penelitian dengan studi kasus pada Bengkel Resmi Yamaha Arista.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian :

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan kuantitatif dipilih karena bertujuan untuk menguji pengaruh perilaku individu terhadap kinerja organisasi secara statistik atau numerik berupa skor menggunakan alat bantu SPSS.

Populasi dan Sampel :

Populasi penelitian kali ini adalah seluruh karyawan Bengkel Resmi Yamaha Arista. Sampel ditentukan menggunakan teknik purposive sampling dengan jumlah responden sebanyak 30 partisipan yang merupakan karyawan aktif yang tersebar di cabang Subang, Pagaden, dan Pamanukan .

Instrumen Pengumpulan Data Penelitian

Pengumpulan data dilakukan menggunakan angket (kuesioner) yang

1) Jojo, 2) Agus Ibrahim, 3) Imelda, 4) Riska Putri Toristiani, 5) Mutqi Sopiawadi, 6) Kuncorosidi.
The influence of individual behavior on organizational performance: case study at the yamaha arista Subang official workshop company

disebarkan melalui aplikasi sosialmedia *Whatsapp* kepada para karyawan yang menjadi sampel penelitian. Kuesioner ini digunakan untuk mengukur variabel perilaku individu dengan indikator seperti sikap dan motivasi, serta variabel kinerja organisasi diukur melalui indikator produktivitas kerja.

Analisis Data

Analisis data menggunakan metode statistik berupa analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS untuk mengetahui pengaruh perilaku individu terhadap kinerja organisasi.

Data kuesioner menggunakan skala *Likert*.

Tabel 1.2 Keterangan skala Likert.

Skor	Keterangan
1	Sangat Tidak Setuju
2	Tidak Setuju
3	Netral
4	Setuju
5	Sangat Setuju

Skala Likert adalah alat yang digunakan untuk mengukur Psikologis atau Persepsi responden terhadap suatu fenomena sehingga dihasilkannya sebuah *Skor*.

Tabel 1.3 Hasil atau rekapitan kuesioner yang disebarakan melalui *Whatsaap*.

No	Sikap (X1)			
	X1.1	X1.2	X1.3	X1
1	5	5	5	15
2	5	4	5	14
3	5	5	5	15
4	5	4	5	14
5	4	5	5	14
6	4	4	5	13
7	5	5	5	15
8	5	5	3	13
9	5	5	5	15
10	3	3	3	9
11	4	4	5	13
12	5	5	4	14
13	4	4	4	12
14	5	5	5	15
15	3	4	5	12
16	5	5	4	14
17	5	5	5	15
18	5	4	4	13
19	4	4	5	13
20	4	5	4	13
21	4	4	5	13
22	3	5	5	13
23	5	5	5	15
24	5	5	4	14
25	5	5	5	15
26	5	5	5	15
27	4	5	4	13
28	4	4	5	13
29	5	4	4	13
30	5	4	3	12

1) *Jojo*, 2) *Agus Ibrahim*, 3) *Imelda*, 4) *Riska Putri Toristiani*, 5) *Mutqi Sopiawadi*, 6) *Kuncorosidi*.
The influence of individual behavior on organizational performance: case study at the yamaha arista Subang official workshop company

Motivasi (X2)			
X2.1	x2.2	X2.3	X2
5	5	5	15
5	5	5	15
5	5	5	15
5	5	5	15
5	5	4	14
5	3	3	11
5	5	5	15
5	5	5	15
5	5	5	15
4	4	3	11
5	5	5	15
3	3	5	11
4	4	4	12
5	5	3	13
4	4	3	11
5	5	5	15
4	4	5	13
5	5	4	14
5	5	5	15
5	5	4	14
4	4	5	13
5	5	4	14
3	4	5	12
5	5	5	15
4	4	5	13
5	5	3	13
5	5	5	15
4	5	4	13
5	4	5	14
5	5	4	14

Y.1	Y.2	Y.3	Y
5	3	5	13
5	4	5	14
5	3	4	12
4	4	5	13
5	5	4	14
4	3	3	10
3	4	5	12
4	3	4	11
5	3	5	13
4	5	4	13
5	4	4	13
3	5	3	11
4	4	3	11
5	3	4	12
3	4	5	12
4	5	5	14
5	4	4	13
5	4	3	12
4	5	4	13
3	4	3	10
4	4	4	12
5	5	5	15
5	5	5	15
3	5	4	12
4	3	5	12
5	5	3	13
5	5	3	13
5	4	4	13
4	5	5	14
4	4	5	13

HASIL DAN PEMBAHASAN

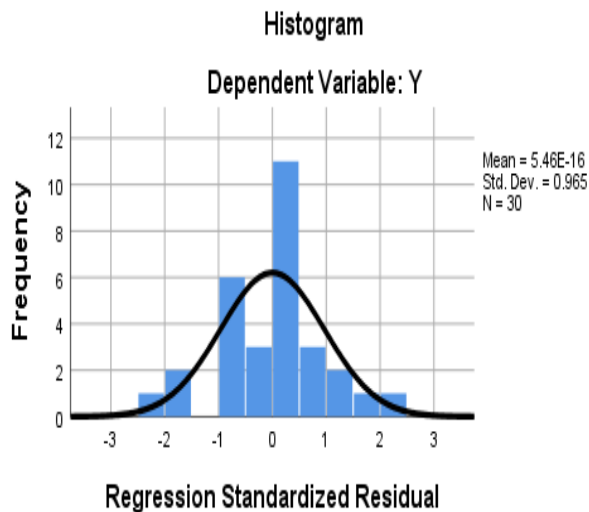
Uji Asumsi :

Uji Normalitas

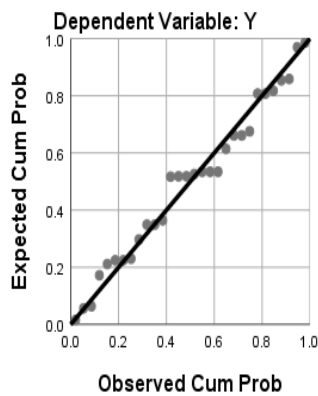
Dilihat dari grafik yang dihasilkan dari olah data menggunakan program spss, dapat

1) Jojo, 2) Agus Ibrahim, 3) Imelda, 4) Riska Putri Toristiani, 5) Mutqi Sopiawadi, 6) Kuncorosidi.
 The influence of individual behavior on organizational performance: case study at the yamaha arista
 Subang official workshop company

dikatakan bahwa data berdistribusi normal, karena pada grafik Histogram membentuk lonceng, sedangkan pada grafik Normal Plot terlihat bahwa titik-titik tersebar disekitar garis diagonal.



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

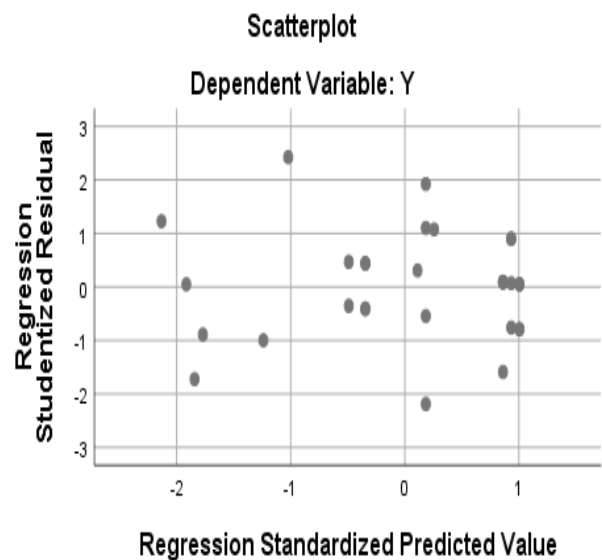


Uji Autokorelasi

Model Summary ^b						
R Square	Change Statistics				Sig. F Change	Durbin-Watson
	Change	F Change	df1	df2		
.075	1.087	2	27	.352	1.647	

Nilai Durbin-Watson sebesar 1,657 mengindikasikan tidak adanya autokorelasi atau adanya autokorelasi positif tingkat rendah dalam data yang dianalisis. Nilai ini berada di sekitar angka 2, yang menunjukkan bahwa tidak ada hubungan linier yang signifikan antara residual (kesalahan prediksi) model regresi dengan dirinya sendiri pada lag 1 (periode sebelumnya).

Uji Heteroskedastisitas



Dilihat dari gambar grafik diatas, dapat diasumsikan bahwa data masih sedikit terjadi Heteroskedastisitas karena meskipun sudah menyebar tetapi masih ada beberapa yang berkumpul disekitar titik 0.

Hasil Analisis :

1) Jojo, 2) Agus Ibrahim, 3) Imelda, 4) Riska Putri Toristiani, 5) Mutqi Sopiawadi, 6) Kuncorosidi.
 The influence of individual behavior on organizational performance: case study at the yamaha arista Subang official workshop company

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F
1	.273 ^a	.075	.006	1.24472	.075	

a. Predictors: (Constant), X2, X1
 b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan uji koefisien determinasi (R^2), besarnya pengaruh sebesar 0,006 atau sebesar 0,6 %, menyatakan bahwa masing-masing variable X yang diteliti tidak memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap variable Y. Sisanya sebesar 99,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	3.368	2	1.684	1.087	.352 ^b
	Residual	41.832	27	1.549		
	Total	45.200	29			

a. Dependent Variable: Y
 b. Predictors: (Constant), X2, X1

Dilihat dari uji F (uji simultan), bahwa secara bersamaan masing-masing variable independent (Sikap & Motivasi) yang diuji tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Produktivitas), yang dibuktikan bahwa nilai sig (0,352) > 0,05.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval Lower Bound
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9.117	2.789		3.269	.003	3.394
	X1	.025	.186	.026	.133	.895	-.357
	X2	.230	.174	.262	1.323	.197	-.127

a. Dependent Variable: Y

Dilihat dari uji t (uji parsial), Sikap (X1) dan Motivasi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas (Y), yang dibuktikan bahwa nilai sig masing (0,895) > 0,05, (0,197) > 0,05.

Pembahasan :

Hasil analisis menunjukkan bahwa perilaku individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi di Bengkel Resmi Yamaha Arista. Hal ini dilihat dari indikator variabel X (Perilaku Individu) yaitu “sikap” dan “motivasi” tidak begitu memiliki skor untuk mempengaruhi “Produktivitas” sebagai indikator variabel Y (Kinerja Organisasi). Apabila ada peningkatan Sikap dan Motivasi kerja hal tersebut, maka tidak memengaruhi kinerja organisasi juga semakin meningkat.

Hal ini mengartikan bahwa Hipotesis 1 atau H1 yang membuat dugaan sementara bahwa terdapat pengaruh positif signifikan Perilaku Individu terhadap Kinerja Organisasi pada Bengkel Resmi Yamaha Arista **ditolak** dan Hipotesis 0 atau H0 yang membuat dugaan sementara bahwa tidak terdapat pengaruh positif signifikan Perilaku Individu terhadap Kinerja Organisasi pada Bengkel Resmi Yamaha Arista **diterima**.

Untuk persamaan regresinya:

$$Y = 9,117 + 0,025 X_1 + 0,230 X_2$$

yang artinya .

Jika tidak ada variabel satupun yang mempengaruhi ($X=0$), maka tingkat Produktivitas sebesar 9,117

Jika ada penambahan Sikap Kerja sebesar 1% akan meningkatkan Produktivitas sebesar 0,025 %.

Dan jika ada penambahan Motivasi sebesar 1% akan meningkatkan Produktivitas sebesar 0,230 %.

Temuan ini tidak begitu sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa perilaku positif seperti disiplin, kerjasama, dan motivasi mampu meningkatkan produktivitas perusahaan. Namun pada dasarnya perilaku individu yang baik menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kepuasan pelanggan, yang merupakan aspek penting dalam produktivitas bisnis jasa otomotif. Dalam konteks Bengkel Resmi Yamaha Arista, pegawai yang berperilaku profesional berkontribusi langsung pada efektivitas pelayanan dan reputasi perusahaan.

Selain itu, faktor seperti kepuasan kerja dan komunikasi internal juga berperan sebagai

mediator yang memperkuat hubungan antara perilaku individu dan kinerja organisasi. Oleh karena itu, manajemen perlu fokus pada pengembangan perilaku pegawai melalui pelatihan, pemberian insentif, dan pengelolaan sumber daya manusia yang baik agar kinerja perusahaan terus meningkat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa perilaku individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi pada Bengkel Resmi Yamaha Arista. Meskipun begitu namun pengelolaan perilaku individu yang efektif dapat menjadi kunci dalam meningkatkan produktivitas kerja di perusahaan ini. Oleh sebab itu, perusahaan disarankan untuk terus mengembangkan sikap, motivasi, disiplin, dan kompetensi pegawai sebagai strategi untuk memperbaiki dan mempertahankan kinerja organisasi.

IMPLIKASI DAN KETERBATASAN

Implikasi Penelitian

1. Implikasi Praktis

- Penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa perilaku individu di perusahaan yang diteliti seperti sikap dan motivasi, tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja organisasi. Oleh karena itu, manajemen Bengkel Resmi Yamaha Arista diharapkan dapat lebih fokus dalam mengelola dan mengembangkan perilaku pegawai melalui pelatihan, motivasi, dan pemberian insentif agar kinerja perusahaan dapat terus meningkat.
- Perusahaan juga dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai dasar dalam merancang program pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif, yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kepuasan pelanggan.

- Implikasi lain adalah pentingnya pemantauan berkelanjutan terhadap perilaku individu untuk mengidentifikasi dan mengatasi potensi hambatan yang dapat menurunkan kinerja organisasi.

2. Implikasi Teoritis

- Penelitian ini kurang begitu memperkuat teori-teori perilaku individu dan kinerja organisasi dengan menunjukkan hubungan kausal yang tidak signifikan antara keduanya, khususnya dalam konteks jasa perawatan dan perbaikan kendaraan bermotor.
- Hasil ini juga dapat menjadi dasar bagi penelitian lebih lanjut yang mengintegrasikan variabel-variabel lain seperti budaya organisasi, komunikasi internal, dan kepuasan kerja sebagai mediator atau moderator hubungan perilaku individu dan kinerja organisasi.

Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang dikuantitatifkan karena menggunakan metode survei (Skala Likert) yang hanya mengukur hubungan antar variabel pada satu waktu (cross-sectional), sehingga tidak dapat menangkap dinamika perubahan perilaku individu dan kinerja organisasi dari waktu ke waktu.
2. Sampel penelitian terbatas hanya pada karyawan Bengkel Resmi Yamaha Arista sehingga hasilnya belum bisa digeneralisasikan ke perusahaan lain di sektor otomotif atau jasa yang berbeda.
3. Pengukuran perilaku individu dan kinerja organisasi menggunakan kuesioner yang bergantung pada persepsi responden, yang mungkin mengandung *bias subjektif* atau kurang akurat.

Faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja organisasi, seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, dan teknologi, tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

¹⁾ Jojo, ²⁾ Agus Ibrahim, ³⁾ Imelda, ⁴⁾ Riska Putri Toristiani, ⁵⁾ Mutqi Sopiawadi, ⁶⁾ Kuncorosidi.
The influence of individual behavior on organizational performance: case study at the yamaha arista Subang official workshop company

DAFTAR PUSTAKA

- Julia, M., & Masyruroh, A. J. (2022). Literature review determinasi struktur organisasi: Teknologi, lingkungan dan strategi organisasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen*
<https://pdfs.semanticscholar.org/71fe/de9ba7489ed210ae90976d8c350325a94f35.pdf>
- Nofrialdi, R., Saputra, E. B., Saputra, F., & ... (2023). Pengaruh Internet of Things: Analisis Efektivitas Kerja, Perilaku Individu dan Supply Chain. *Jurnal Manajemen Dan*
<https://siberpublisher.org/JMPD/article/view/17>
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan kinerja organisasi. *COMSERVA: Jurnal Penelitian*
<https://pdfs.semanticscholar.org/1784/3291759a04a62b05c72100d6b415efa01482.pdf>
- Putri, G. A. M., Maharani, S. P., & Nisrina, G. (2022). Literature view pengorganisasian: SDM, tujuan organisasi dan struktur organisasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen*
<https://www.academia.edu/download/92885444/515.pdf>
- Rodiah, S., Ulfiah, U., & Arifin, B. S. (2022). Perilaku individu dalam organisasi pendidikan. *Islamika*.
<https://ejournal.stitpn.ac.id/index.php/islamika/article/view/1602>
- Simanjuntak, P. A. (2020). Pengaruh etos kerja, kepuasan kerja, sikap kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan pajak pratama medan polonia. *Manajemen Dan Bisnis*.
<https://ojs23.uisu.ac.id/index.php/MdB/article/view/2358>
- Subagio, M. (2015). Pengaruh kecerdasan emosional, motivasi kerja, dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan pada pt ithaca resources. *Jurnal Manajemen*.
<http://www.ecojoin.org/index.php/EJM/article/view/108>
- Syahputri, A. Z., Fallenia, F. Della, & Syafitri, R. (2023). Kerangka berfikir penelitian kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran*, 2(1), 160–166.
- Wahjono, S. I. (2022a). *Perilaku Individual*. researchgate.net.
https://www.researchgate.net/profile/Sentot-Wahjono-2/publication/359993847_PERILAKU_INDIVIDUAL/links/625aaa371c096a380d094d72/PERILAKU-INDIVIDUAL.pdf
- Wahjono, S. I. (2022b). *Struktur organisasi*. researchgate.net.
https://www.researchgate.net/profile/Sentot-Wahjono-2/publication/359993516_Struktur_Organisasi/links/625a8fff1c096a380d08dbe2/Struktur-Organisasi.pdf
- Wijaya, C., & Manurung, O. (2021). *Produktivitas Kerja: Analisis Faktor Budaya Organisasi, Kepemimpinan Spiritual, Sikap Kerja, Dan Motivasi Kerja Untuk Hasil Kerja Optimal*. repository.uinsu.ac.id.
<http://repository.uinsu.ac.id/12438/1/13>.
 Buku Produktivitas Kerja Dr. Candra Wijaya, M.Pd.pdf
- Robbins, S. P. (2006). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. John Wiley & Sons.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2014). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. McGraw-Hill Education.
- Dwiyanto, A. (2012). *Perilaku Dalam Organisasi* (Edisi Ketujuh). Jakarta: Erlangga.
- Husein Umar. (2002). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Artikel Jurnal Administrasi Bisnis, Volume 10, Nomor 2, September 2021, Universitas Diponegoro