

Pengantar Perilaku Organisasi

Oleh :

Rino A Nugroho

rino.an@yahoo.co.id

Ver 2.0 Updated 140209

Pengantar

Organisasi (*Organization*):

- Unit sosial yang dengan sengaja diatur, terdiri atas 2 orang atau lebih, yang berfungsi secara relatif terus menerus u/ mencapai sasaran atau serangkaian sasaran bersama. (Robbins)
- Entities that enable society to pursue accomplishment that can't be achieved individuals acting alone. (Gibson, et.all)

Pengantar

- Setiap organisasi pasti memiliki manajer
- Manajer: orang yang berada dalam organisasi, ia menyelesaikan pekerjaannya melalui orang lain.

Keterampilan Manajer

- **Keterampilan teknis**
kemampuan mengaplikasikan pengetahuan atau keahlian khusus.
- **Keterampilan personal**
kemampuan bekerjasama memahami, dan memotivasi orang lain baik secara perorangan maupun kelompok
- **Keterampilan konseptual**
kemampuan mental u/ menganalisis dan mendiagnosa situasi rumit.

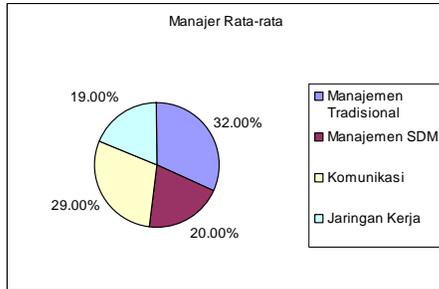
Riset Luthans

- Luthans dan rekannya meneliti 450 manajer, mereka menemukan ada 4 kegiatan manajerial:
 - Manajemen Tradisional: pengambilan keputusan, perencanaan & pengendalian.
 - Komunikasi: bertukar informasi rutin dan memproses dokumen
 - Manajemen SDM memotivasi, mendisiplinkan, mengelola konflik, mengalokasikan staf dan melatih.
 - Pembangunan Jaringan bersosialisasi, berpolitik dan berinteraksi dengan orang-orang luar.

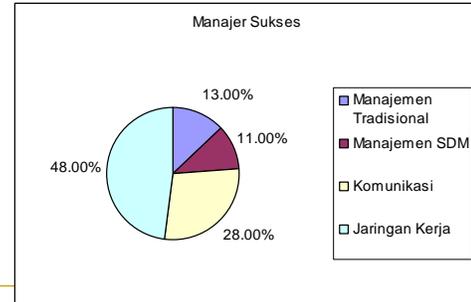
Riset Luthans

- Kemudian hasil tersebut dibagi berdasarkan kategori sbb:
 - Manajer rata-rata
 - Manajer sukses: didefinisikan berdasarkan kecepatan mendapatkan promosi
 - Manajer efektif: kuantitas dan kualitas kinerja mereka dan kepuasan serta komitmen anak buah mereka.

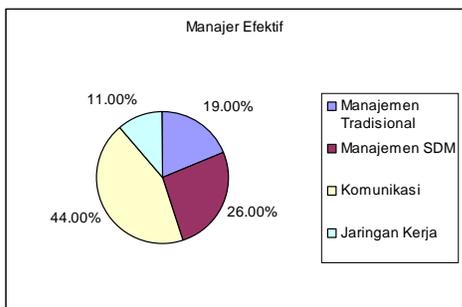
Manajer Rata-rata



Manajer Sukses



Manajer Efektif



Jadi?

- Riset tersebut menunjukkan bahwa mengelola manusia itu PENTING!!!!
- Mengelola dapat dilakukan secara intuisi dan sistematis.
 - Intuisi: perasaan yang tidak selalu didukung penelitian
 - Sistematis: melihat pada hubungan berupaya menentukan sebab dan akibat dan menarik kesimpulan berdasarkan bukti ilmiah.

JADI APA????

- Perilaku Organisasi mendorong kita untuk menganalisa secara sistematis dan meninggalkan intuisi.
 - Studi sistematis: melihat pada hubungan berupaya menentukan sebab dan akibat, dan menarik kesimpulan berdasarkan bukti ilmiah.
 - Intuisi: perasaan yang tidak selalu didukung penelitian

Definisi

- Bidang studi yang mempelajari dampak perorangan, kelompok, dan struktur pada perilaku dalam organisasi dengan tujuan mengaplikasikan pengetahuan semacam itu untuk memperbaiki efektivitas organisasi. (Robbins)

Definisi

- The field of study that draws on theory, methods, and principles from various disciplines to learn about individuals perceptions, values, learning capacities and actions while working in groups and within the organization and to analyze the external environment's effect on the organization and its human resources, missions, objectives and strategies. (Ivancevich et al)

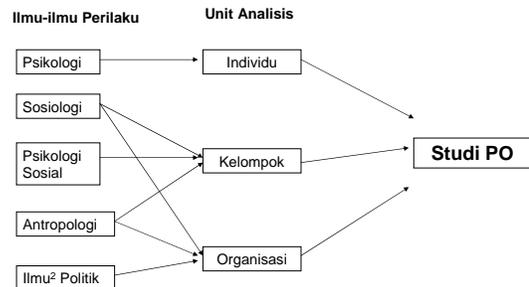
Poin-poin dari definisi

1. PO menjelaskan perilaku dari orang-orang yang beroperasi di level individu, kelompok, atau organisasi
2. PO berpendekatan multidisiplin,
 - menggunakan prinsip dari berbagai ilmu.
3. Berorientasi pada manusia.
 - perilaku, persepsi, kemampuan, perasaan mereka penting bagi organisasi.

Poin-poin dari definisi

4. Berorientasi *kinerja*
 - Bagaimana kinerja ditingkatkan?
5. Lingkungan luar organisasi berpengaruh ke dalam organisasi
6. Metode ilmiah penting u/ mengenali PO secara sistematis
7. PO memiliki orientasi aplikasi yang berbeda.
 - Perhatian pada menyediakan jawaban ttg permasalahan organisasi.

PO berpendekatan multidisiplin?



- Psikologi
 - Ilmu yg berusaha menilai, menjelaskan dan seringkali mengubah perilaku manusia.
- Sosiologi
 - Studi tentang manusia dan hubungan sesamanya.
- Psikologi Sosial
 - Suatu bidang dalam psikologi yg mencampuradukkan konsep psikologi dan sosiologi yg berfokus pada pengaruh seseorang thd orang lainnya

- Antropologi
 - Ilmu tg masyarakat u/ mempelajari manusia dan aktivitasnya.
- Ilmu Politik
 - Studi ttg perilaku individu dan kelompok dalam lingkungan politik.

Model PO

Definisi Model PO

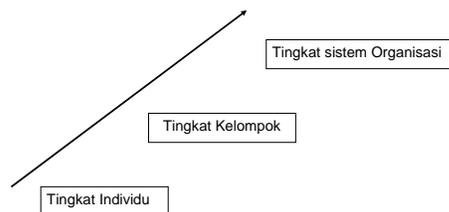
■ Model :

Abstraksi realitas. Representasi yang disederhanakan atas sejumlah fenomena dunia nyata.

■ Perilaku Organisasi :

Bidang studi yg mempelajari dampak perorangan, kelompok, dan struktur pada perilaku dalam organisasi, dengan tujuan mengaplikasikan pengetahuan semacam itu untuk memperbaiki aktivitas organisasi.

Model Dasar PO Tahap I



Variabel Dependen vs Independen

■ Variabel Dependen :

faktor – faktor kunci yang ingin anda jelaskan atau perkiraan dan yg terpengaruh faktor lain.

■ Variabel Independen:

Dugaan penyebab dari sejumlah perubahan variabel dependen.

Variabel Dependen

Termasuk dalam Variabel Dependen adl :

1. **Produktivitas** : organisasi dikatakan produktif jika ia mencapai sasarnya & melakukannya dengan mentransfer input ke output dengan biaya terendah. Ukuran kinerja yg mencakup efektivitas dan efisiensi.
 - Efektivitas : pencapaian sasaran
 - Efisiensi : rasio output efektif thd input yg diperlukan u/ mencapainya.

Variabel Dependen

2. **Keabsenan** : tidak melapor u/ bekerja
3. **Pengunduran diri** : pengunduran diri sukarela maupun tidak dari organisasi
4. **Perilaku Kewargaan Organisasi** : perilaku pilihan yg tidak mjd bagian dari kewajiban kerja formal karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tsb secara efektif
5. **Kepuasan Kerja** : Sikap umum individu terhadap pekerjaannya

Variabel Independen

1. Variabel – variabel Level Individu

- a) Ciri Biografis
- b) Kepribadian & Emosi
- c) Nilai
- d) Sikap
- e) Kemampuan
- f) Persepsi
- g) Motivasi
- h) Pembelajaran Individu Pengambilan Keputusan Individu :

Variabel Independen

2. Variabel – variabel Level Kelompok

- a. Komunikasi
- b. Konflik
- c. Kekuasaan & Politik
- d. Tim – tim kerja
- e. Struktur Kelompok
- f. Pengambilan keputusan kelompok
- g. Kepemimpinan dan kepercayaan

Variabel Independen

3. Variabel – Variabel Level Sistem Organisasi

- a. Struktur & desain organisasi :
- b. Desain kerja & teknologi
- c. Budaya Organisasi
- d. Kebijakan dan praktek SDM

Akhir dari sesi

Referensi

- [ROBS] Robbins, Stephen P, Perilaku Organisasi ed 10, Indeks Kelompok Gramedia , 2003.
- [GIBS] Gibson, Ivancevich, & Donnelly, Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses Jilid1, Gelora Aksara Pratama, 1996.