

**PERILAKU ORGANISASI ADALAH
BIDANG INDISCIPLINER YANG
DITUJUKAN UNTUK MEMAHAMI
DAN MENGATUR ORANG UNTUK
BEKERJA LEBIH BAIK**

**ORGANISASI ADALAH PROSES YANG
TERSUSUN DALAM SUATU SISTEM
DIMANA ORANG DI DALAMNYA
BERINTERAKSI UNTUK MENCAPAI
TUJUAN**

Perilaku Organisasi berorientasi pada aplikasi dan penelitian, artinya :

Seseorang secara formal tidak mendapat pekerjaan dalam Perilaku Organisasi kecuali untuk posisi sebagai peneliti/pengajar.

Konsep dan pelajaran Perilaku Organisasi dapat diterapkan dalam setiap kategori pekerjaan, fungsi usaha, dan keahlian profesional.

Unsur-Unsur Pokok di dalam perilaku organisasi adalah :

- Orang
- Struktur
- Teknologi
- Lingkungan

Orang-orang, membentuk sistem sosial intern organisasi. Mereka terdiri dari orang-orang dan kelompok, serta kelompok besar, termasuk juga kelompok kecil. Selain itu ada juga kelompok tidak resmi dan informal, serta berbagai kelompok yang lebih resmi dan formal. Semua kelompok itu dinamis. Kelompok terbentuk, berubah dan tercerai berai. Orang-orang adalah makhluk hidup yang berjiwa, berpikiran dan berperasaan yang menciptakan organisasi untuk mencapai tujuan mereka.

Struktur, menentukan hubungan resmi orang-orang dalam organisasi. Berbagai pekerjaan yang berbeda diperlukan untuk melakukan semua aktivitas organisasi. Ada manajer dan pegawai, akuntan dll. Orang-orang ini harus dihubungkan dengan cara tertentu yang terstruktur agar pekerjaan mereka efektif. Semua hubungan ini menimbulkan berbagai masalah kerjasama, perundingan dan pengambilan keputusan yang rumit.

Teknologi menyediakan sumber daya yang digunakan orang-orang untuk bekerja dan sumber daya itu mempengaruhi tugas yang mereka lakukan. Mereka tak dapat menghasilkan banyak hal dengan tangan kosong, jadi mereka mendirikan bangunan, merancang mesin, menciptakan proses kerja dan merakit sumber daya. Teknologi yang dihasilkan menimbulkan pengaruh signifikan atas hubungan kerja. Teknologi yang besar berguna sebagai sarana yang memungkinkan manusia melakukan lebih banyak pekerjaan dengan kualitas yang lebih baik.

Lingkungan, tempat beroperasinya organisasi. Organisasi tidak terdiri sendiri. Ia merupakan bagian dari sistem yang besar yang memuat banyak unsur lain seperti pemerintah, keluarga dan organisasi lainnya. Semua unsur ini saling mempengaruhi dalam suatu sistem yang rumit yang menjadi corak hidup sekelompok orang. Lingkungan luar mempengaruhi sikap orang-orang, mempengaruhi kondisi kerja dan menimbulkan persaingan untuk memperoleh sumber daya dan kekuasaan.

Wujud budaya organisasi dan fungsi budaya organisasi

Wujud umum budaya organisasi merupakan objek, perkataan, tingkah laku, dan emosi yang dimiliki bersama.

Fungsi budaya organisasi merupakan identitas, komitmen kolektivitas, stabilitas sistem sosial, dan sarana yang berguna bagi organisasi.

Model Budaya Organisasi

Sosialisasi antisipasi, mulai sebelum seorang individu benar-benar bergabung dengan organisasi.

Tahap bertemu, mulai saat kontrak karyawan telah ditandatangani
Perubahan dan pemahaman yang bertambah, mencakup periode di mana karyawan melaksanakan tugas yang penting dan menyelesaikan konflik peranan

Metode yang digunakan organisasi untuk menanamkan budaya mereka

Menanamkan sejumlah budaya untuk mengajarkan para karyawan mengenai nilai-nilai, keyakinan, harapan dan tingkah laku yang diinginkan organisasi. Hal ini dicapai dengan menggunakan satu atau lebih dari 10 mekanisme berikut ini : (a) Pernyataan filosofi formal, misi, visi, nilai dan material yang digunakan untuk merekrut, seleksi dan sosialisasi organisasi, (b) Desain fisik ruangan, lingkungan kerja dan bangunan, (c) Slogan, bahasa, akronim dan ucapan, (d) Pembentukan model peranan, program pelatihan, pengajaran dan pelatihan oleh para manajer dan supervisor yang dilakukan dengan tergesa-gesa, (e) Penghargaan, simbol status, kriteria promosi, (f) Cerita, legenda, dan mitos mengenai peristiwa dan orang-orang penting, (g) Aktivitas, proses atau hasil organisasi yang diperhatikan, diukur atau dikendalikan oleh para pimpinan, (h) Reaksi pimpinan terhadap insiden kritis dan krisis organisasi, (i) sistem dan prosedur organisasi, dan (j) tujuan organisasi gabungan kriteria yang digunakan untuk rekrutmen, seleksi, pengembangan, promosi, pemberhentian dan pengunduran diri karyawan.

Proses Pengembangan Budaya adaptasi di dalam organisasi.

Proses dimulai dengan kepemimpinan yang karismatis yang menciptakan strategi dan visi bisnis. Dengan berlalunya waktu, adaptasi dibentuk oleh kombinasi sukses organisasi dan kemampuan pemimpin untuk membuat para karyawan mengikuti filosofi atau seperangkat nilai yang memuaskan kebutuhan para karyawan dan mengembangkan kepemimpinan.

Akhirnya, sebuah infrastruktur dibentuk untuk memelihara kesesuaian organisasi.

Kombinasi budaya masyarakat dan budaya organisasi untuk mempengaruhi perilaku di tempat kerja

Budaya melibatkan kumpulan-kumpulan asumsi yang dianggap benar dari masyarakat tentang bagaimana mereka sebaiknya berpikir, bertindak dan merasakan. Aspek-aspek penting budaya masyarakat, seperti kebiasaan dan bahasa, diangkat ke lingkungan kerja oleh individu. Kombinasi budaya masyarakat dan organisasi mempengaruhi nilai-nilai, estetika, sikap dan harapan-harapan seseorang

Model kreativitas dan inovasi organisasional

Kreativitas organisasional secara langsung dipengaruhi oleh karakteristik organisasional dan perilaku kreatif yang terjadi di dalam kelompok-kelompok kerja. Kemudian, perilaku kreatif kelompok dipengaruhi oleh karakteristik kelompok dan perilaku/kinerja kreatif individual para anggotanya. Perilaku kreatif individual secara langsung dipengaruhi oleh berbagai ciri individual. Akhirnya, karakteristik individual, kelompok dan organisasional semuanya saling mempengaruhi didalam proses ini.

Politik organisasional dan cara mengelola politik organisasional

Politik organisasional didefinisikan sebagai tindakan mempengaruhi yang disengaja guna meningkatkan atau melindungi kepentingan pribadi dari individu atau kelompok. Hal-hal yang terjadi di organisasi dapat memicu hampir semua tindakan berpolitik di dalam organisasi. Tindakan politis dapat terjadi pada tingkat individual, koalisi dan jaringan. Karena politik organisasional tidak dapat dihilangkan, maka para manajer perlu belajar untuk menghadapinya. Politik organisasi dapat dikurangi dengan mengevaluasi kinerja dan mengkaitkan penghargaan dengan kinerja

Thank You