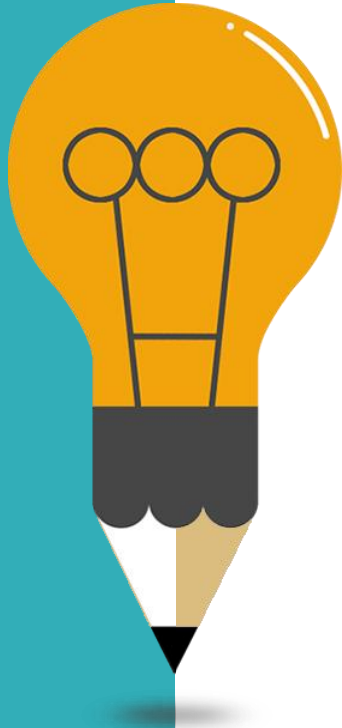


PERILAKU ORGANISASI

Dr. Herminda, SE, MM

Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPI YAI

Literature



01

James L. Gibson, John M. Ivancevich, James H. Donnelly, Jr. 2000, *Organizations: Behavior, Structure, and Process*, Burr Ridge, H: Irwin.

02

Greenberg, J., & Baron, R.A. 2004. *Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work*, 9th edition. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.

03

Robins, Stephen P and Judge, Timothy A, 2007, *Organizational Behavior* : twelfth edition, PrenticeHall.

04

Buku buku Perilaku Organisasi lainnya baik e - book maupun buku cetak



Pertemuan Pertama

**Pengenalan dan Materi Perilaku
Organisasi**

PERILAKU ORGANISASI

Definisi :

Organisasi

Suatu sistem yang terdiri dari pola aktivitas kerjasama yang dilakukan secara teratur dan berulang-ulang oleh sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan (Robbin).

Perpaduan secara sistematis bagian-bagian yang saling bergantung/berkaitan untuk membentuk suatu kesatuan yang bulat melalui kewenangan, koordinasi, dan pengawasan dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Dimock)

Sistem Kerjasama antara dua orang atau lebih (Chester I. Barnard)



PRINSIP-PRINSIP ORGANISASI

	Prinsip prinsip organisasi (AMWilliams)
1	Mempunyai tujuan yang jelas
2	Prinsip skala hierarki
3	Prinsip kesatuan perintah
4	Prinsip pendelegasian wewenang
5	Prinsip pertanggungjawaban
6	Prinsip pembagaaian pekerjaan
7	Prinsip rentang pengendalian
8	Prinsip fungsional
9	Prinsip pemisahan
10	Prinsip keseimbangan
11	Prinsip fleksibilitas
12	Prinsip kepemimpinan

PERILAKU ORGANISASI

Tipologi Organisasi :

Berdasarkan jumlah orang yang memegang jabatan pimpinan

Berdasarkan lalu lintas kekuasaan

Berdasarkan hubungan personal

Berdasarkan tujuan

Berdasarkan sector sosial

Berdasarkan fungsi dan tujuan yang dilayani



Berdasarkan kepatuhan

Berdasarkan pihak yang memakai manfaat

PERILAKU ORGANISASI

Pengertian:

Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)

Merupakan sebuah bidang studi yang menginvestasi pengaruh individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku di dalam organisasi, untuk tujuan penerapan pengetahuan demi peningkatan efektivitas organisasi (Robbin).

Organisasi sebagai satu kelompok yang mempunyai tujuan tertentu, secara mutlak akan dipengaruhi oleh perilaku-perilaku, baik secara internal dalam organisasi maupun eksternal. Perilaku dalam organisasi tersebut diakumulasikan, maka ini disebut Perilaku organisasi (Khaerul Umam)



Adalah bidang kajian interdisipliner untuk memahami dan mengatur sumber daya manusia di tempat kerja yang lebih baik. PO berorientasi pada penelitian maupun aplikasi. Tingkatan PO adalah individu, kelompok dan organisasi (Robert etc)

Pentingnya Keterampilan Interpersonal

01

Mendemonstrasikan pentingnya keterampilan Interpersonal di tempat kerja

02

Menjelaskan fungsi, peran, dan keterampilan manajer

03

Mendefinisikan Perilaku Organisasi (OB)

04

Menunjukkan pentingnya kajian sistematis ke dalam perilaku organisasi

05

Mengidentifikasi disiplin ilmu perilaku utama yang berkontribusi kepada perilaku organisasi

06

Mendemonstrasikan mengapa sedikit hal mjutlak teraplikasikan dalam perilaku organisasi

07

Mengidentifikasi tantangan dan kesempatan yang dimiliki manajer dalam menerapkan konsep

08

Membandingkan tiga level analisis dalam model perilaku organisasi

Fungsi, Peran dan Ketrampilan Manajer

Fungsi Manajemen	Peran Manajemen	Ketrampilan Manajemen
Perencanaan	Interpersonal	Ketrampilan Teknis
Pengorganisasian	Informasional	Ketrampilan Manusia
Kepemimpinan	Memutuskan	Ketrampilan Konseptual
Pengendalian		



Aktifitas Manajerial

Manajemen
Tradisional

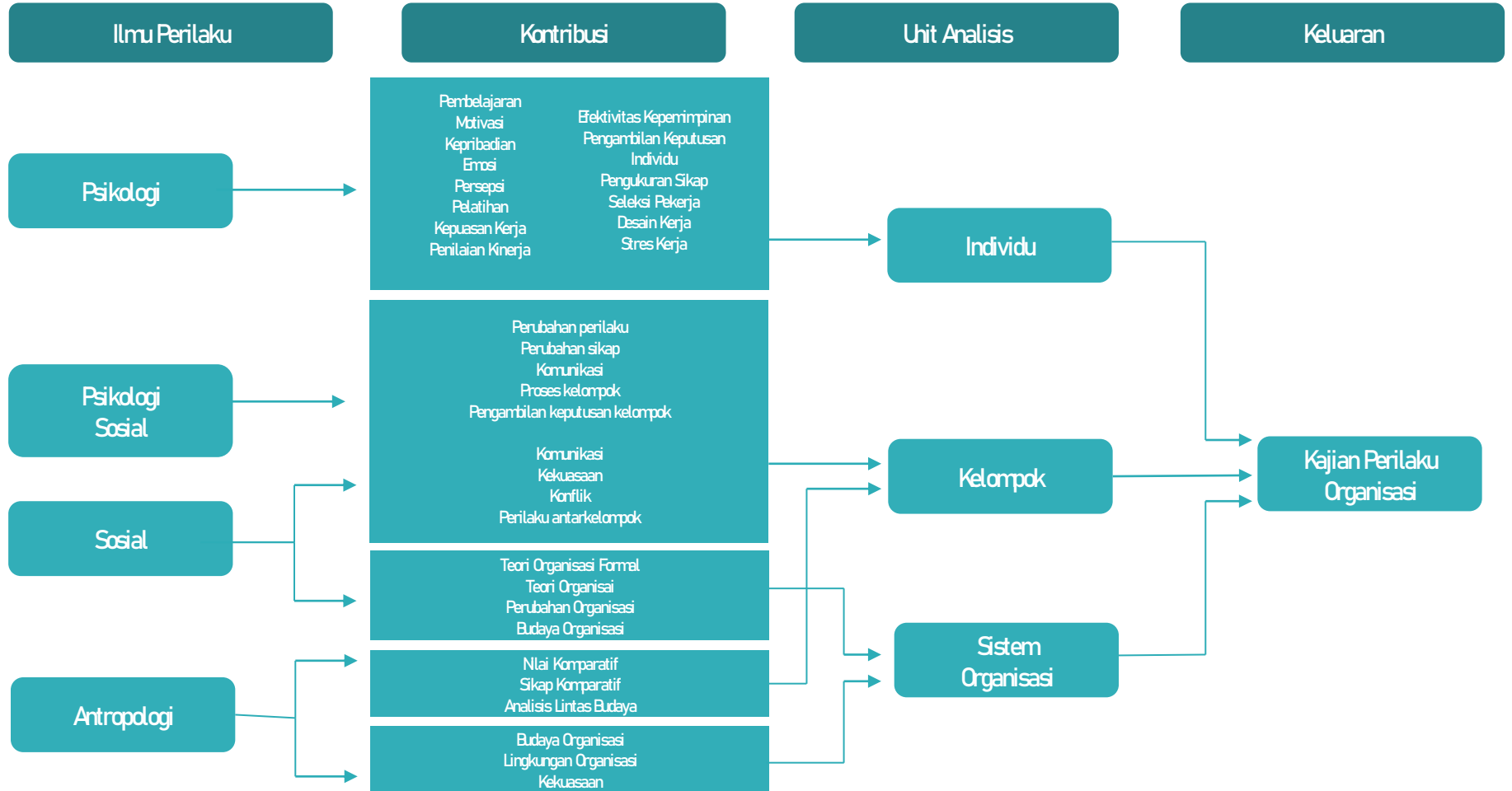
Komunikasi

Manajemen
SDM

Jaringan

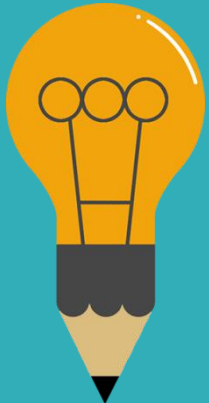


Pengaruh Disiplin Ilmu Dalam Perilaku Organisasi

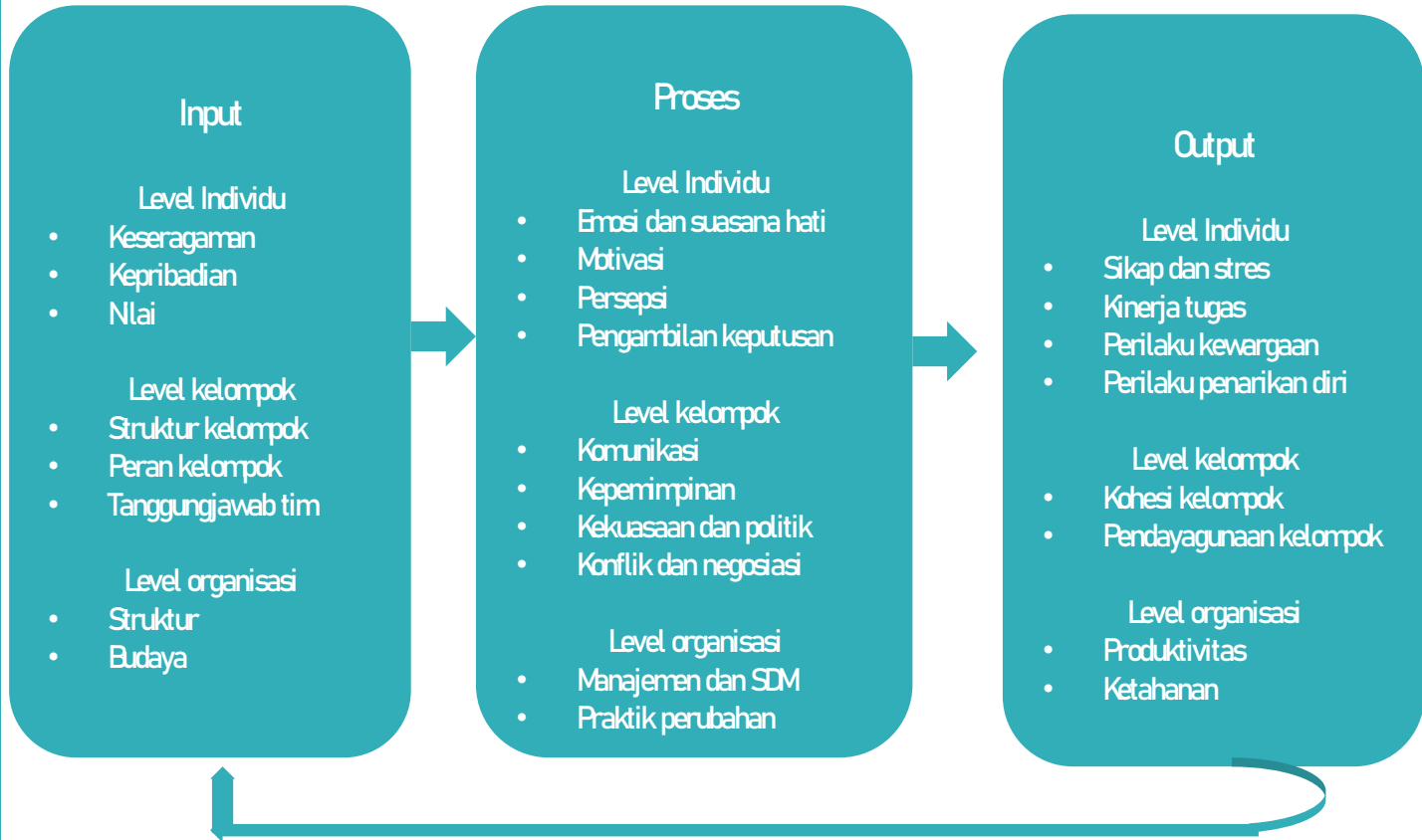
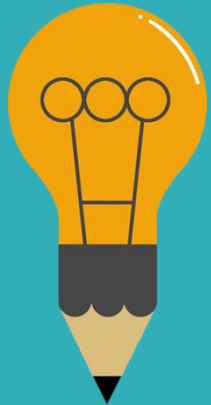


Tantangan dan peluang untuk perilaku organisasi

Merespon tekanan ekonomi	Meningkatkan layanan pelanggan
Merespon globalisasi	Meningkatkan ketrampilan bermasyarakat
Meningkatkan penugasan keluar negeri	Bekerja dalam organisasi jaringan
Bekerja dengan orang dari budaya yang berbeda	Meningkatkan kesejahteraan pekerja dalam bekerja
Mengawasi perpindahan pekerjaan ke negara dengan upah buruh yang rendah	Meningkatkan lingkungan kerja yang positif
Beradaptasi dengan budaya dan norma-norma/peraturan yang berbeda	Meningkatkan perilaku etis
Mengelola keragaman tenaga kerja	



Mengembangkan model perilaku organisasi



Keragaman dan tingkat dalam organisasi

Keragaman dalam organisasi :

Diversity in Organization adalah keragaman/perbedaan di dalam suatu Organisasi. Perbedaan tersebut yaitu usia, agama, ras, fisik, dan gender.

Keragaman dalam organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting saat ini. Dengan keragaman, organisasi dapat memperoleh berbagai pandangan, kemampuan, dan berbagai hal untuk mengatasi permasalahan organisasi atau perusahaan, dan dapat juga meningkatkan efektivitas perusahaan.

Tingkat tingkat keragaman :

Keragaman Level Permukaan (*Surface-level diversity*) Perbedaan-perbedaan dalam karakteristik yang mudah dinilai, seperti: jenis kelamin, ras, etnis, umur, atau kecacatan yang tidak selalu merefleksikan cara orang berfikir atau merasa tetapi dapat memunculkan *stereotip* tertentu.

Keragaman Level Dalam (*Deep-Level Diversity*). Perbedaan dalam nilai-nilai, kepribadian, dan preferensi kerja yang menjadi lebih penting secara progresif dalam menentukan kesamaan, seiring semakin mengenal orang lain dengan baik.



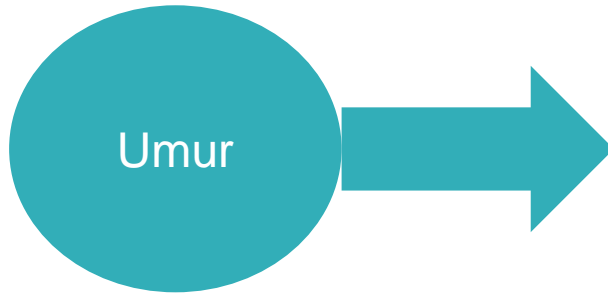
Kendala penerimaan keragaman :

- Prasangka
- Kesukuan
- Stereotype*
- Kecenderungan menyalahkan korban
- Diskriminasi
- Pelecehan seksual

Karakteristik biografis (*biografis characteristics*) :



Karakteristik biografi Karakteristik pribadi seperti : umur, jenis kelamin, ras, dan lama bekerja yang bersifat objektif dan mudah diperoleh dari catatan personal. Karakteristik- karakteristik ini merupakan perwakilan dari keragaman level permukaan



Dijelaskan secara empiris bahwa umur berpengaruh terhadap bagaimana perilaku stimulus yang dilancarkan oleh individu lainnya.

Setidaknya ada tiga alasan yang menjadikan umur penting untuk dikaji.

1. Pertama, adanya persepsi bahwa semakin tua seseorang maka prestasi kerjanya akan semakin merosot karena faktor biologis alamiah.
2. Kedua, adanya realitas bahwa semua pekerja akan menua.
3. Ketiga, adanya ketentuan peraturan usia pensiun.

Jenis
kelamin



Penelitian membuktikan bahwa sebenarnya kinerja pria dan wanita dalam menangani pekerjaan relatif sama.

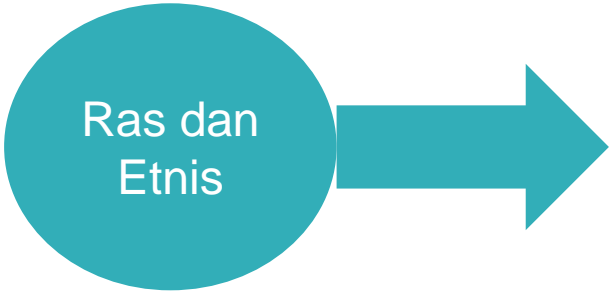
Keduanya hampir sama konsistensinya dalam memecahkan masalah, keterampilan analitis dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas, dan kemampuan belajar.

Pendekatan psikologi menyatakan bahwa wanita lebih patuh pada aturan dan otoritas.

Sedangkan pria lebih agresif, sehingga lebih besar kemungkinan mencapai sukses walaupun perbedaan ini terbukti sangat kecil.

Sehingga sebenarnya dalam pemberian kesempatan kerja tidak perlu ada perbedaan karena tidak ada cukup bukti yang membedakan pria dan wanita dalam hal kepuasan kerja.

Ras dan
Etnis



Ras dan etnis dipelajari karena terkait dengan hasil perekrutan seperti keputusan perekrutan, evaluasi kinerja, gaji, dan diskriminasi tempat kerja



Disabi
litas



Disabilitas sering menjadi masalah besar di suatu negara. Penderita disabilitas adalah karakteristik biografis yang paling mudah akan terjadi diskriminasi.

Dampak dari disabilitas di dunia pekerjaan adalah pekerja dengan disabilitas akan menerima evaluasi kerja yang lebih tinggi, individu dengan disabilitas cenderung menemukan ekspektasi kinerja yang lebih rendah dan semakin kecil kemungkinan dipekerjakan.

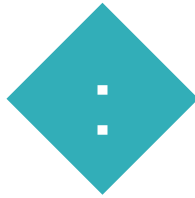
Karakteristik biologis lainnya



- Masa Kerja
- Agama
- Orientasi Seksual dan Identitas Gender
- Identitas Budaya



Program keragaman efektif



Program keragaman efektif ada 3 komponen nyata :

1. Pertama, mereka mengajarkan manajer mengenai kerangka kerja ilegal bagi peluang pekerjaan yang sama dan mendorong perlakuan yang adil atas semua orang tanpa memandang karakteristik demografisnya.
2. Kedua, mereka mengajarkan manajer bagaimana sebuah tenaga kerja yang beragam akan lebih baik dalam melayani pasar yang beragam dari klien dan pelanggan.
3. Ketiga, mereka mempercepat perspektif praktik perkembangan pribadi yang mengeluarkan keahlian dan kemampuan semua pekerja, mengakui bagaimana perbedaan perspektif dapat menjadi cara yang bernilai untuk meningkatkan kinerja setiap orang