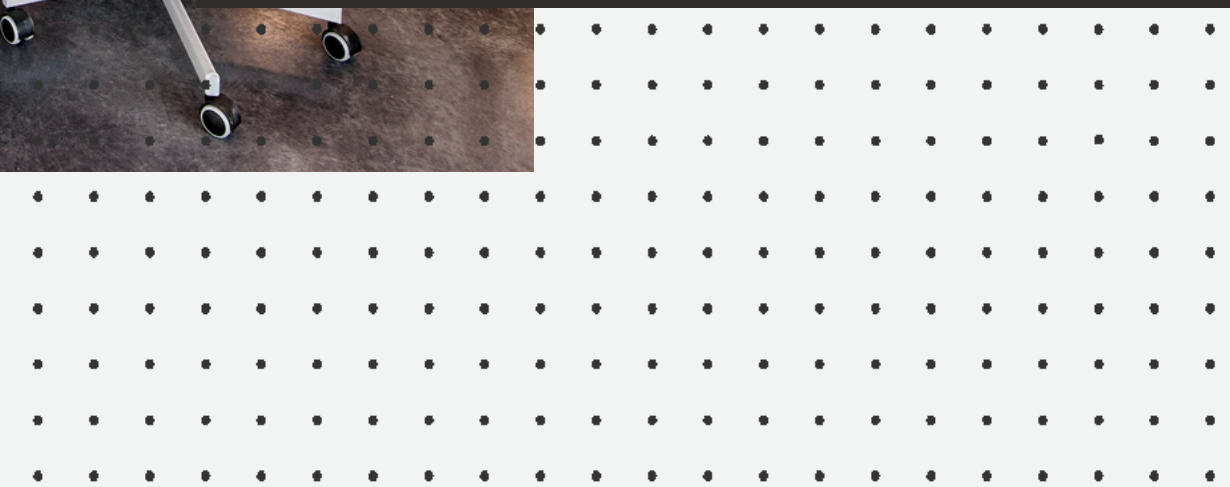
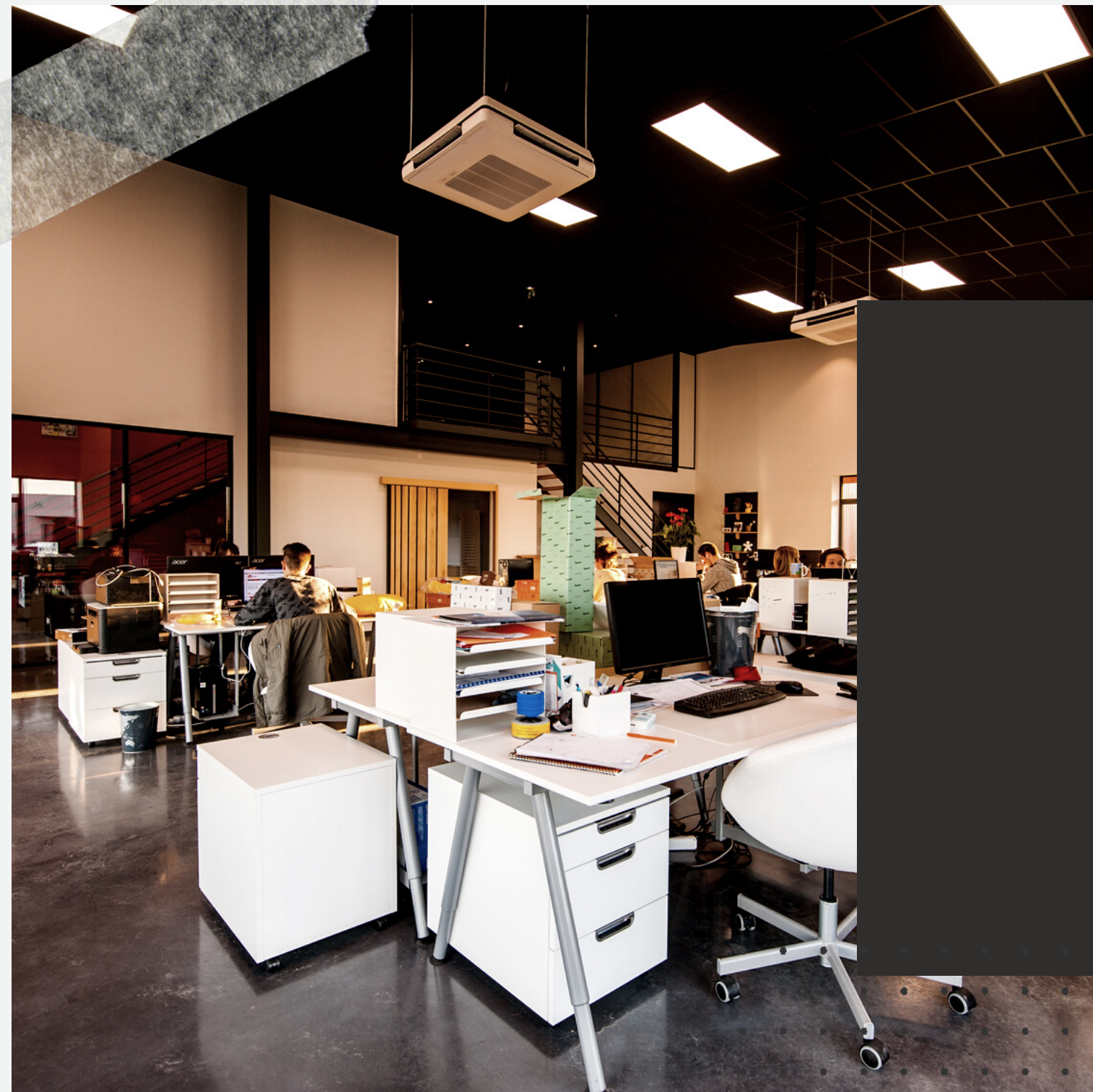


Week 16

BUDAYA ORGANISASI





PENGERTIAN

- Sistem yang dipercayai dan nilai yg dikembangkan oleh organisasi dimana sistem dan nilai tersebut menuntun perilaku anggota organisasi tersebut (Wood dkk, 2001)
- Cara-cara berpikir, berperasaan, dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi atau yang ada pada bagian-bagian organisasi (Tosi, 2001)



PENGERTIAN

- Suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi (Robbins, 1996)

Kesimpulan

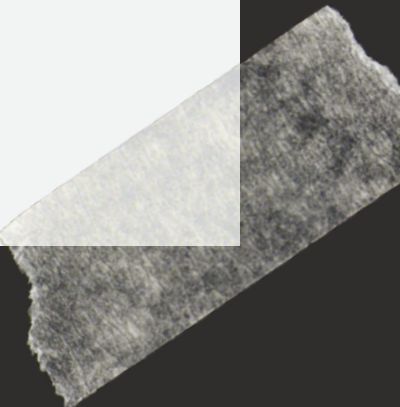


Jadi, bisa disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang ada dalam organisasi dan dianut oleh anggota-anggota organisasi yang kemudian serangkaian/sistem nilai tersebut mempengaruhi cara kerja dan perilaku anggota-anggota organisasi

Budaya organisasi merupakan alat perekat atau pemersatu para anggota organisasi dan dapat juga dikatakan sebagai media untuk menghadapi masalah yang terjadi pada organisasi



Selain itu, menurut Robbins (1996), budaya organisasi juga merupakan identitas suatu organisasi yg membedakannya dg organisasi lain





Nilai Budaya

- Nilai merupakan sesuatu hal yang diutamakan, paling penting, atau diprioritaskan untuk diwujudkan.
- Nilai budaya adalah nilai yang dibudayakan, Artinya, nilai ini digunakan dan dilestarikan dalam jangka waktu yang lama dan terus-menerus sebagai pedoman, pegangan, dan norma bagi para anggota organisasi untuk berperilaku dan menghadapi masalah.

NILAI ORGANISASI

- Nilai dalam organisasi yang dibudayakan adalah keyakinan-keyakinan (beliefs) dan ideologi
- Keyakinan adalah sesuatu yang dipandang benar atau salah.
- Nilai yg dibudayakan dlm organisasi bergantung pd beberapa faktor, diantaranya adalah sejarah organisasi, kegagalan dan keberhasilan organisasi, letak geografis organisasi, suku, ras, agama, turunan (heritage), dll



NILAI ORGANISASI

- Layaknya manusia yg memiliki banyak nilai, organisasipun memiliki banyak nilai. Contohnya: jam datang dan pulang kerja, sikap penghormatan kepada atasan, upacara, sikap saat saling berpapasan antara anggota organisasi, cara menelpon, syarat untuk naik pangkat, gaya bahasa, cara berpakaian, dll.
- Sedangkan ideologi adalah cita-cita yang harus diwujudkan. Dalam usahanya untuk mencapai cita-cita, secara tidak langsung dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi.



- Seperti yg dikatakan Robbins, nilai yang dibudayakan organisasi dapat membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya.
- Hofstede (1997) mengajukan 4 kriteria yang dapat membedakan satu bangsa dg bangsa lain.
- Bangsa, sebagai wujud organisasi dalam skala yang besar, memiliki 4 kriteria yg dpt membedakannya dr bangsa lain



.....
.....
.....

4 Nilai yang membedakan suatu budaya

- Jarak Kekuasaan; di Jepang jarak kekuasaan sangatlah jauh, Namun, di Amerika jarak kekuasaan sangat pendek
- Individualisme vs Kolektivisme; Bangsa Indonesia dikenal sebagai bangsa yang kolektif sedangkan Amerika dikenal sebagai bangsa yang menjunjung individualisme



.....
4 Nilai yang membedakan suatu budaya

- Maskulin vs Feminin; negara yang paling maskulin adalah Jepang dan yang paling Feminin adalah Swedia
- Penolakan pada ketidakpastian; Singapura adalah negara dengan tingkat penolakan ketidakpastian yang rendah sedangkan Yunani adalah negara dengan tingkat penolakan ketidakpastian yang tinggi



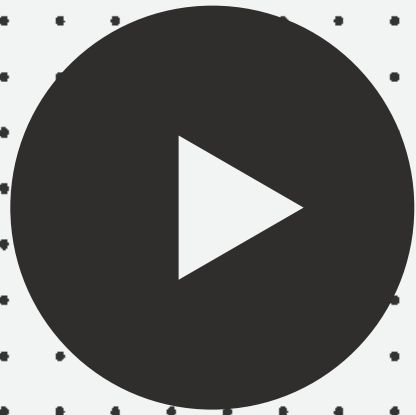
Dua Aspek Budaya Organisasi

**BUDAYA ORGANISASI BERUPA
PERWUJUDAN FISIK YANG
DAPAT DILIHAT**

Contoh: seragam/gaya berbusana,
upacara, penghargaan, akronim/slogan

**BUDAYA ORGANISASI YG
BUKAN PERWUJUDAN FISIK
YANG TIDAK DAPAT DILIHAT**

Contoh: Nilai dan Keyakinan



Fungsi Budaya Organisasi

(1) Identitas/pembeda organisasi, (2) Komitmen Bersama, (3) Perekat Sosial, (4) Membentuk Sikap Karyawan

Kandungan (Konten)

Yang dimaksud dengan kandungan ialah “apa” yang dijadikan nilai harus disebutkan secara spesifik. Nilai harus ditegaskan, karena dalam kehidupan manusia (organisasi) banyak sekali nilai-nilai. Seperti 4 nilai dari Hofstede

Kekuatan (Strength)

Kekuatan nilai ditunjukkan oleh sejauh mana dipahami dan diikuti nilai budaya itu oleh sebagian terbesar anggota organisasi. Jadi, jika diikuti oleh sebagian terbesar para anggota maka budaya organisasi itu kuat.



Karakteristik Budaya Organisasi (Robbins, 2007)

INISIAF INDIVIDU

yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan dan independensi yang dimiliki individu.

ARAH

yaitu sejauhmana organisasi tersebut menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan mengenai prestasi.

DUKUNGAN MANAJEMEN

Sejauh mana para manajer memberi komunikasi yang jelas, bantuan, serta dukungan terhadap bawahan mereka

TOLERASI TERHADAP TINDAKAN BERESIKO

yaitu sejauhmana para pegawai dianjurkan untuk bertindak agresif, inovatif, dan berani mengambil resiko.

INTEGRASI

yaitu tingkat sejauhmana unit-unit dalam organisasi didorong untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi.

KONTROL

yaitu jumlah peraturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi/mengendalikan perilaku pegawai



IDENTITAS

berupa pemahaman anggota organisasi terhadap organisasinya/sejauhmana loyalitas anggota organisasi terhadap organisasinya

SISTEM IMBALAN

Sejauhmana alokasi imbalan (kenaikan gaji, promosi) didasarkan atas kriteria prestasi pegawai

TOLERANSI TERHADAP KONFLIK

sejauh mana pegawai/anggota organisasi didorong untuk mengemukakan konflik kritis secara terbuka

POLA KOMUNIKASI

Sejauh mana komunikasi organisasi dibatasi oleh hirarki kewenangan yang formal

Thank You