



**Dr. Meilan Sugiarto,MSi.**



## I. Konsep Dasar PERILAKU ORGANISASIONAL

*S1 Bisnis – UPN Veteran Yogyakarta*

### Tujuan Pembelajaran :

Mahasiswa diharapkan :

- Mampu menjelaskan tantangan perilaku organisasional.
- Mampu menjelaskan pengertian perilaku organisasional.
- Mampu menjelaskan tujuan mempelajari perilaku organisasi.
- Mampu menjelaskan perilaku organisasional sebagai ilmu yang multidisipliner.
- Mampu menjelaskan model analisis perilaku organisasional.
- Mampu menjelaskan perbedaan perilaku organisasional dengan beberapa ilmu tentang organisasi dan manusia



## **1. Tantantangan, Pengertian, Manfaat, dan Tujuan Mempelajari Perilaku Organisasional**



### **Apa yang dimaksud organisasi ?**

Organisasi adalah  
kumpulan dua orang atau lebih yang  
bekerjasama dalam rangka mencapai tujuan  
yang telah disepakati bersama.



## Tantangan Organisasional

- Merespon Globalisasi
- Mengelola Perbedaan Angkatan kerja
- Memperbaiki Kualitas dan Produktivitas
- Memperbaiki Perilaku Pelayanan
  - Memperbaiki ketrampilan karyawan
  - Pemberdayaan karyawan
  - Memberi stimulus Inovasi dan Perubahan
  - Membentuk Keseimbangan Kerja karyawan
  - Memperbaiki perilaku etis



## Kiat Organisasi Yang Sukses

Elemen penting organisasi yang sukses adalah orang-orang yang ada di dalamnya



Untuk berhasil mengelolanya dibutuhkan studi tentang perilaku organisasional

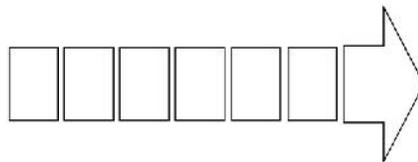


### **Mengapa ?**

karena perilaku organisasi merupakan ilmu yang menitikberatkan perilaku manusia dalam organisasi.



## Apa Yang Dimaksud Perilaku Organisasional ?



## Perilaku Organisasional adalah...

- studi yang mempelajari pengaruh individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi, dengan tujuan menerapkan pengetahuan untuk meningkatkan efektivitas organisasi (Robbins & Langton, 2003; Robbins, 2005).
- ilmu untuk memahami, memprediksi, dan mengelola perilaku manusia dalam organisasi (Luthans, 2005).



## Perilaku Organisasi Penting Bagi Organisasi karena...

- Adanya perbedaan karakteristik personal

- Adanya kompetisi global

- Adanya pengaruh teknologi thd perilaku

- Adanya *Multiculture workforce*



- Adanya perubahan hubungan sosial



Menjelaskan Perilaku

TUJUAN MEMAHAMI PERILAKU ORGANISASIONAL

Mengendalikan Perilaku

Memprediksi Perilaku



## MANFAAT Perilaku Organisasional :



- Membangun ketrampilan supaya efektif dalam bekerja
- Untuk kedewasaan diri individu
- Meningkatkan efektivitas organisasi
- Membentuk dan memperbaiki *mindset*.



### The Organizational System and the Global Environment

- Organizational structure and design
- Organizational culture and change
- The learning organization and knowledge management
- Cultural diversity and international organizational behavior

### Groups and Interpersonal Relations

- Interpersonal communication
- Group dynamics and teamwork
- Leadership
- Power, politics, and influence

### Individual Level

- Individual differences, mental ability, and personality
- Learning, perception, attitudes, values, and ethics
- Individual decision making and creativity
- Foundation concepts of motivation  
Conflict, stress, and well-being

## Kerangka kerja Perilaku Organisasional



## Historis Perilaku Organisasional

- The Hawthorne Studies
- The Human Relations Movement
- The Contingency Approach



### ***The Hawthorne Studies at Western Electric***

- Mempelajari dampak perubahan lingkungan terhadap produktivitas
- Muncul istilah *The Hawthorne Effect*— orang cenderung berperilaku berbeda ketika diperhatikan.

#### **6 Temuan Kunci :**

1. Insentif ekonomi kurang potensial dibandingkan keyakinan bersama.
2. Masalah manusia lebih kompleks & menantang.
3. Peran pemimpin & tekanan kelompok kerja berdampak kuat terhadap produktivitas, kepuasan, dan kinerja karyawan.
4. Masalah pribadi berpengaruh terhadap produktivitas pekerja.
5. Komunikasi yang efektif penting untuk kesuksesan.
6. Sistem sosial berdampak pada perilaku.



### ***The Human Relations Movement***

- Praktek managerial, moral, & produktivitas berhubungan kuat.
- Kondisi lingkungan kerja meningkatkan kapabilitas pekerja.

### Muncullah Teori **Douglas McGregor**

#### ***Theory X***

Berasumsi manusia cenderung :

- tidak suka bekerja,
- menghindari tanggungjawab,
- tidak memiliki ambisi, dan
- membutuhkan pengawasan ketat.

#### ***Theory Y***

Berasumsi manusia cenderung :

- menikmati pekerjaan
- mau menerima tanggungjawab
- inovatif
- mampu mengendalikan diri



### ***The Contingency Approach***

- Tidak ada satu cara yang dianggap terbaik dalam kegiatan mengelola manusia.
- Setiap situasi membutuhkan cara tersendiri dalam menghadapinya.
- Pengetahuan tentang perilaku penting untuk mengkaji situasi sebelum mengambil tindakan.





## 2. Bidang Ilmu yang berkontribusi dalam Perilaku Organisasional



**Ilmu Psikologi**  
untuk menjelaskan, mengukur, dan  
merubah perilaku manusia





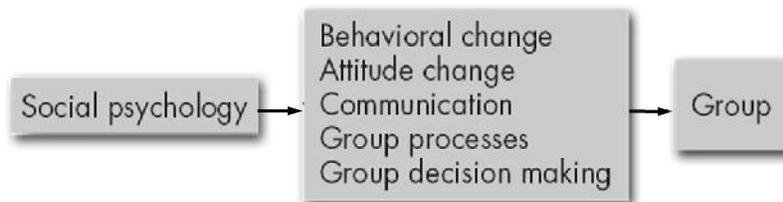
## Ilmu Sosiologi

untuk mempelajari manusia sebagai anggota masyarakat



## Ilmu Psikologi sosial

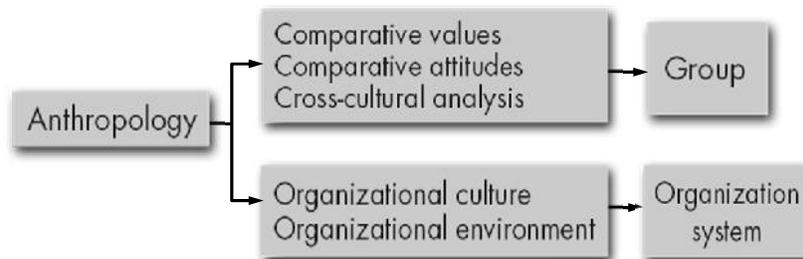
Untuk mempelajari pengaruh antar manusia





## Ilmu Antropologi

Untuk mempelajari kehidupan manusia dan aktivitasnya



## Ilmu Politik

untuk mempelajari perilaku individu dan kelompok dalam lingkungan politik





### **3. Perbedaan Perilaku Organisasional dengan Ilmu Lain di bidang Organisasi dan Perilaku Manusia**



Apa perbedaan PERILAKU ORGANISASIONAL  
dengan :

- Psikologi Industri
- Teori Organisasi
- Manajemen Sumber Daya Manusia





## **Perilaku Organisasi vs Psikologi Industri**

- Sama dalam obyek yang dipelajari yaitu perilaku manusia dalam organisasi.
- **Perbedaannya**, psikologi industri berbasis psikologi, sedangkan perilaku organisasi bersifat multidisipliner (selain psikologi ada ilmu lain, spt. politik, sosiologi, antropologi)

25



## **Perilaku Organisasi vs Teori Organisasi**

- Perilaku organisasi mempelajari perilaku individu dan kelompok dalam organisasi (bersifat mikro),
- Teori organisasi mempelajari struktur, proses, dan cara kerja organisasi (bersifat makro).

26



## Perilaku Organisasi vs MSDM

- Sama-sama mempelajari perilaku manusia dalam organisasi
- **Perbedaannya**, Perilaku organisasi lebih bersifat konseptual atau teoritis, sedangkan MSDM bersifat aplikatif dan menekankan pada teknik pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi.

27



### JANGKAUAN KAJIAN

		Mikro	Makro
SIFAT KEILMUAN	Teoritis	PERILAKU ORGANISASIONAL	TEORI ORGANISASI
	Praktis	MANAJEMEN SDM	PERUBAHAN ORGANISASI

28



## 4. Dampak Teknologi Informasi Terhadap Perilaku Organisasional



### 1. HIRARKI ORGANISASI LEBIH SIMPEL

- Hirarki organisasi menjadi lebih minim, artinya jalur komunikasi antara manajemen tingkat atas dengan manajemen tingkat bawah menjadi lebih pendek, sehingga mengurangi kebutuhan adanya *middle management*.
- Komunikasi antara pimpinan dan bawahan lebih mudah sehingga kepercayaan antara pimpinan dan bawahan akan tercapai.



## 2. MENGURANGI PENGAWASAN

- Pemberian tugas secara langsung kepada bawahan, dapat melatih keterampilan untuk dapat merumuskan masalah secara sederhana dan sistematis, serta memiliki kemampuan menyelesaikan masalah dengan baik.
- Adanya jalur komunikasi yang lebih pendek, maka setiap bawahan bisa menuangkan ide-idenya melalui email, blog, situs jejaring sosial, dan lain sebagainya. Sehingga atasan dapat mengaksesnya sewaktu-waktu tanpa harus menunggu laporan dari jajaran di bawahnya. Bagi pihak bawahan juga akan semakin termotivasi dan lebih merasa percaya diri dalam menuangkan ide-ide segarnya.



## 3. KOMUNIKASI NON-FISIK

- Komunikasi pada organisasi konvensional salah satunya dengan melakukan pertemuan secara fisik. Hal ini terkadang menemui kendala jika posisi atau lokasi dari masing-masing bagian saling berjauhan. Sehingga untuk hal-hal yang bersifat penting dan memerlukan penanganan cepat akan terlambat.
- Sistem informasi dan telekomunikasi yang diterapkan pada suatu organisasi bisnis mampu mengatasi kendala ini. Sehingga tanpa harus bertemu fisik, setiap personal dalam organisasi bisa berkomunikasi satu sama lain dengan tidak terikat jarak dan waktu.



#### 4. MENGAKOMODIR PERUBAHAN

- Dalam melakukan aktifitasnya, suatu organisasi bisnis tidak terlepas dari adanya perubahan yang terjadi pada organisasi tersebut. Perubahan dalam organisasi bisa disebabkan oleh faktor internal maupun eksternal.
- Dengan adanya pembatasan gerak fisik dikarenakan adanya pengaruh dari penerapan sistem informasi, maka organisasi akan lebih mudah dalam mengakomodasi setiap perubahan dalam organisasi tersebut baik secara struktural ataupun non-struktural.

#### MENGAPA TEKNOLOGI INFORMASI MEMILIKI DAMPAK LEBIH CEPAT DAN BERBEDA ?

##### **TI dapat mempengaruhi setiap fungsi organisasi.**

##### Contoh :

- Telepon seluler memungkinkan manajer tetap berhubungan dengan orang lapangan.
- PC dapat mengendalikan inventori dan membantu karyawan berkomunikasi melalui e-mail.
- CD-ROM dapat menyimpan dan memanggil kembali jutaan informasi.
- PDA memungkinkan semua informasi dapat tersedia setiap saat secara virtual.

