

PERILAKU ORGANISASI

MODUL

ROCHAYATI
FEBRIARHAMADINI,
S.SOS, M.SI

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah Subhanallahu Wataala karena atas ridho- Nya penulis dapat menyusun modul mata Perilaku Organisasi. Modul ini berisi materi-materi dan soal-soal yang digunakan sebagai bahan belajar mahasiswa pada mata kuliah Perilaku Organisasi. Modul ini bukan murni karya penulis namun diambil dari buku-buku referensi, internet, jurnal-jurnal maupun beberapa sumber lainnya yang mendukung. Tujuan pembuatan modul ini adalah untuk mempermudah mahasiswa dalam mempelajari mata kuliah Perilaku Organisasi.

Penulis mengucapkan terima kasih atas bantuan dan dukungan beberapa pihak baik dari rekan sejawat maupun mahasiswa yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan modul ini. Modul Perilaku Organisasi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu apabila dalam penyusunan modul ini terdapat kekurangan maupun kesalahan penulis mohon maaf sebesar-besarnya. Penulis mengharapkan kritik dan saran untuk pembuatan modul yang lebih baik lagi. Semoga modul Perilaku Organisasi ini dapat bermanfaat untuk mahasiswa dan pembacanya.

Jakarta, Desember 2021

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'R' followed by a series of loops and a horizontal line at the end.

Penulis

1.1 Konsep Perilaku Organisasi

Perilaku Organisasi Adalah suatu studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi atau suatu kelompok tertentu. Ia meliputi aspek yang ditimbulkan dari pengaruh organisasi terhadap manusia demikian pula aspek yang ditimbulkan dari pengaruh manusia terhadap organisasi. Tujuan praktis dari penelaahan studi ini adalah untuk mendeterminasi bagaimanakah manusia itu mempengaruhi usaha pencapaian tujuan-tujuan organisasi (W. Jack Duncan).

George & Jones (2002) menyatakan perilaku organisasi adalah sebagai suatu studi tentang berbagai faktor yang mempengaruhi tindakan (act) individu dan kelompok dalam organisasi serta bagaimana organisasi mengelola lingkungannya. Dalam hal ini George & Jones, sebagaimana juga Robbins and Judge (2013) maupun Gordon (2002), memberi gambaran bahwa studi tentang perilaku organisasi ini menyediakan serangkaian alat yaitu konsep-konsep dan teori-teori yang dapat membantu orang memahami, menganalisis, dan menjelaskan perilaku dalam organisasi. Bagi para manajer, mempelajari perilaku organisasi dapat membantu memperbaiki, mendorong, atau merubah perilaku kerja, baik individu, kelompok maupun organisasi secara keseluruhan sehingga organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa perilaku organisasi sangat fokus pada “Human Side of Management” sehingga pendekatan bidang ini dalam manajemen adalah pendekatan berperilaku (Behavioral approach to management).

Pengertian tentang perilaku organisasi telah di kemukakan oleh beberapa ahli. Pengertian yang diajukan meliputi faktor-faktor yang mempengaruhi bagaimana orang sebagai individu maupun sebagai anggota kelompok berperilaku dalam organisasi serta pengaruhnya terhadap struktur dan sistem organisasi. Sikap dan perilaku orang yang beraneka ragam dalam organisasi

ini dipelajari untuk mencari solusi tentang bagaimana manajemen dapat mengelola organisasi secara efektif. Secara konseptual, Robbins and Judge (2013) memberikan pengertian terhadap perilaku organisasi sebagai suatu bidang studi yang menginvestigasi dampak individu, kelompok, maupun struktur pada perilaku dalam organisasi dengan maksud mengaplikasikan pengetahuan tersebut guna memperbaiki efektivitas organisasi. Sebagai suatu bidang studi, Perilaku Organisasi mempelajari tiga determinan dalam organisasi yaitu individu/ perorangan, kelompok, dan struktur. Perilaku organisasi menerapkan pengetahuan tentang perilaku yang dikaitkan dengan aktivitas kerja dan hasil kerja anggota organisasi

Ada tiga (3) Dimensi pokok dalam Theori Organisasi

1. **DIMENSI TEKNIS** menekankan pada kecakapan yang dibutuhkan untuk menggerakkan organisasi. Dimensi ini berisi keahlian-keahlian birokrat atau manajer dibidang teknis yang diperlukan menggerakkan organisasi, misalnya keahlian *computer*, pemasaran, *engineering* dls.
2. **DIMENSI KONSEP** merupakan motor penggerak dari dimensi teknis dan amat erat hubungannya dengan dimensi ketiga yakni dimensi manusia. Jika birokrat dalam bekerja hanya mengandalkan pada dimensi pertama, dan mengabaikan dimensi kedua, atau bahkan menelantarkan dimensi ketiga, maka akan menimbulkan suatu iklim yang tidak respektif terhadap faktor pendukung utama organisasi yakni manusia pekerja. Ilmu perilaku organisasi mengurangi sikap birokrat yang tidak respektif tersebut, dengan menarik sebagian pandangannya terpusat pada perilaku manusia itu sendiri sebagai dimensi ketiga dalam sesuatu organisasi.
3. **DIMENSI MANUSIA** Jika ketiga dimensi ini berinteraksi, maka akan mampu menimbulkan suatu kegiatan organisasi yang efektif.

Ada dua hal fokus perilaku organisasi yaitu tindakan (*actions*) dan sikap (*attitudes*) dari orang-orang dalam organisasi (Ratmawati dan Herachwati, 2007). Bidang studi perilaku organisasi ini merupakan ilmu pengetahuan yang diturunkan dari studi tentang tindakan dan sikap manusia. Sebagai suatu bidang studi, perilaku organisasi terdiri atas suatu kumpulan teori maupun model sebagai *Ways of Thinking* tentang fenomena tertentu. Perilaku organisasi sebagai ilmu pengetahuan yang dipelajari guna menyelesaikan berbagai masalah perilaku manusia dalam organisasi, menawarkan tantangan untuk memahami berbagai kompleksitas organisasi. Hal ini sangat mendukung pemahaman bahwa banyak persoalan organisasi mempunyai berbagai sebab, sehingga pendekatan penyelesaian persoalan organisasi mengacu pada kondisi dan situasi manusia dalam organisasi yang bersangkutan.

Organisasi dapat mempengaruhi perilaku manusia dan perilaku manusia dapat mengubah organisasi dengan membentuk suatu kebiasaan yang lama kelamaan bisa menjadi suatu budaya. Pada dasarnya perilaku organisasi adalah ilmu yang mempelajari determinan perilaku dan interaksi manusia dalam organisasi terkait dengan sikap dan perilaku individu, perilaku kelompok dan struktur dalam organisasi. Perilaku organisasi dapat juga dipahami sebagai suatu cara berpikir untuk memahami persoalan - persoalan Organisasi menjadi sangat menentukan bagi manusia untuk berkarya, menciptakan suatu pengharapan, dan memenuhi kebutuhan hidup seseorang yang mendedikasikan dirinya pada suatu organisasi. Melalui organisasi seseorang dapat memperoleh imbalan baik berupa materi maupun non materi atau kepuasan tertentu yang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya maupun keluarganya sampai batas tertentu sesuai aturan organisasi. Organisasi dapat dikondisikan menjadi lingkungan tempat kehidupan manusia yang berhubungan pada setiap aspek

Perilaku manusia dalam organisasi menjadi perilaku organisasi memberikan arah dan petunjuk bagi pencapaian tujuan organisasi sesuai visi dan misi organisasi di mana manusia itu mendedikasikan dirinya. Misalnya organisasi bisnis, organisasi pemerintah, organisasi kemasyarakatan, organisasi pendidikan, organisasi sosial dan sejumlah organisasi lainnya sesuai ciri dan karakteristik organisasinya. Perilaku organisasi dipengaruhi oleh ciri dan karakter setiap organisasi dan akan ditentukan dari perilaku manusia yang ada dalam organisasi. Mengacu pada pemikiran tersebut, pada bagian ini akan dikaji mengenai tantangan dan peluang perilaku organisasi yang efektif.

Lebih lanjut Gibson (1996) mendefinisikan perilaku organisasi sebagai bidang studi yang mencakup teori, metode, dan prinsip-prinsip dari berbagai disiplin guna mempelajari persepsi individu, nilai-nilai, kapasitas pembelajar individu, dan Tindakan - tindakan saat bekerja dalam kelompok dan dalam organisasi secara keseluruhan, menganalisis akibat lingkungan eksternal terhadap organisasi dan sumberdayanya, misi sasaran dan strategi.

Definisi tersebut menegaskan kepada kita bahwa perilaku organisasi menggabungkan sejumlah hal sebagai berikut:

- 1) Perilaku organisasi adalah cara berpikir. Perilaku ada pada diri individu, kelompok, dan tingkat organisasi. Pendekatan ini menyarankan pada kita bahwa pada saat mempelajari perilaku organisasi, maka harus diidentifikasi dengan jelas tingkat analisisnya, apakah individu, kelompok dan/atau organisasi yang digunakan.
- 2) Perilaku organisasi adalah multi disiplin. Yaitu menggunakan prinsip , model, teori, dan metode-metode dari disiplin ilmu lain.
- 3) Perilaku organisasi berorientasi pada orientasi kemanusiaan. Manusia dan perilaku mereka, persepsi, kapasitas pembelajar, perasaan, dan sasaran.

- 4) Perilaku organisasi berorientasi pada kinerja. Sebuah organisasi akan berjalan sesuai harapan apabila organisasi tersebut dapat memacu dan memaksimalkan potensi individu didalamnya dengan baik dalam kinerja yang baik.
- 5) Lingkungan eksternal memberikan dampak signifikan terhadap perilaku organisasi.
- 6) Metode ilmiah sangat penting dalam mempelajari perilaku organisasi, yaitu dalam mempelajari variable dan keterkaitanya.

Tiga orang yang mempunyai andil besar dalam perkembangan ilmu perilaku organisasi, yaitu:

1. Henry Fayol, menurut Henry Fayol Semua Organisasi terdiri dari unit atau subsistem sebagai berikut :
 - 1) Aspek teknik dan koi kemersial dari kegiatan pembelian, produksi dan penjualan
 - 2) Kegiatan-kegiatan keuangan yang berhubungan dengan masalah-masalah permintaan dan pengendalian capital
 - 3) Unit-unit keamanan dan perlindungan
 - 4) Fungsi perhitungan, dan
 - 5) Fungsi administrasi dari perencanaan, organisasi, pengarahan, koordinasi,dan pengendalian.
2. Frederick Winslow Taylor (Mengenalkan prinsip-prinsip Manajemen Ilmiah). Taylor mengusulkan 3 hal sebagai tujuan dari gerakanya, antara lain :
 - 1) Untuk menegaskan contoh-contoh yang sederhana, bahwa Amerika Serikat telah dirugikan banyak sekali akibat karena tidak adanya efisiensi di hampir setiap usaha pada tiap harinya,

- 2) Mencoba untuk meyakinkan kepada masyarakat Amerika Serikat bahwa pengobatannya terletak pada Manajemen yang Sistematis bukan pada usaha mencari orang-orang yang istimewa,
 - 3) Untuk membuktikan bahwa manajemen yang baik adalah suatu ilmu yang tepat yang berdasarkan pada hukum-hukum yang jelas, aturan-aturan dan prinsip-prinsip. Dan untuk menunjukan bahwa prinsip-prinsip Manajemen Ilmiah adalah bisa diterapkan pada setiap bentuk aktivitas manusia (Principle of Scientific Management)
3. Max Weber, Secara teori, suatu birokrasi mempunyai berbagai sifat yang dapat dibedakan dari ketentuan-ketentuan lain dari suatu organisasi. Beberapa sifat yang amat penting dapat dikemukakan sebagai berikut :
- 1) Adanya spesialisasi, atau pembagian kerja
 - 2) Adanya hirarki yang berkembang
 - 3) Adanya suatu system dari suatu prosedur dan aturan-aturan
 - 4) Adanya hubungan-hubungan kelompok yang bersifat impersonalitas
 - 5) Adanya promosi dan jabatan yang berdasarkan atas kecakapan.

Suatu unsur yang mengendalikan suatu organisasi dan yang meyakinkan bahwa suatu prosedur dipatuhi adalah otoritas dan rasa tanggungjawab yang dimiliki oleh para pejabatnya.

1.2 Unsur Perilaku Organisasi

Unsur pokok dalam perilaku organisasi adalah orang, struktur, teknologi, dan lingkungan tempat organisasi beroperasi. Apabila orang-orang bergabung dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan, diperlukan jenis struktur tertentu. Orang-orang juga menggunakan teknologi untuk membantu penyelesaian pekerjaan, jadi ada interaksi antara orang, struktur, dan teknologi.

Disamping itu, unsur-unsur tersebut dipengaruhi oleh lingkungan luar. Masing-masing unsur perilaku organisasi itu dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Orang

Orang-orang membentuk system sosial intern organisasi. Mereka terdiri dari orang-orang dan kelompok, baik kelompok besar maupun kecil. Selain itu ada juga kelompok tidak resmi dan informal. Orang-orang adalah makhluk hidup yang berjiwa, berpikiran, dan berperasaan yang menciptakan organisasi untuk mencapai tujuan mereka. Organisasi dibentuk untuk melayani manusia, dan bukan sebaliknya orang hidup untuk melayani organisasi.

2) Struktur

Struktur menentukan hubungan resmi orang-orang dalam organisasi. Berbagai pekerjaan yang berbeda diperlukan untuk melakukan semua aktivitas organisasi. 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.

3) Teknologi

Teknologi menyediakan sumber daya yang digunakan orang-orang untuk bekerja dan sumber daya itu mempengaruhi tugas yang mereka lakukan. Teknologi yang dihasilkan menimbulkan pengaruh signifikan atas hubungan kerja. Teknologi yang besar berguna sebagai sarana memungkinkan manusia melakukan lebih banyak pekerjaan dengan kualitas yang lebih baik. Tetapi teknologi juga menghambat orang-orang dalam berbagai cara. Teknologi mengandung kerugian dan juga maslahat bagi manusia.

4) Lingkungan

Organisasi merupakan bagian dari system yang lebih besar yang memuat banyak unsur lain, seperti pemerintah, keluarga, dan organisasi lainnya. Semua unsur ini saling mempengaruhi dalam suatu system yang rumit yang menjadi corak hidup sekelompok orang. Suatu organisasi tidak dapat menghindar dari pengaruh lingkungan luar. Lingkungan luar mempengaruhi sikap orang-orang, mempengaruhi kondisi kerja, dan menimbulkan persaingan untuk memperoleh sumber daya dan kekuasaan. Oleh sebab itu, lingkungan luar harus dipertimbangkan untuk menelaah perilaku manusia dalam organisasi.

1.3 Tujuan Perilaku Organisasi

Perilaku Organisasi bertujuan untuk menjelaskan, memprediksi, dan mempengaruhi perilaku. Manajer harus mampu menjelaskan mengapa karyawan melakukan perilaku tertentu, memprediksi bagaimana karyawan akan menanggapi berbagai tindakan dan keputusan, dan mempengaruhi perilaku karyawan. Menurut Robbins (2002) tujuan perilaku organisasi pada dasarnya ada tiga, yaitu menjelaskan, meramalkan dan mengendalikan perilaku manusia.

- 1) Menjelaskan berarti kajian perilaku organisasi berupaya mengetahui faktor - faktor penyebab perilaku seseorang atau kelompok. Penjelasan fenomena dalam manajemen merupakan hal yang penting karena membantu para manajer atau pemimpin tim dalam melakukan sasaran kelompok tim.
- 2) Meramalkan berarti perilaku organisasi membantu memprediksi kejadian organisasi pada masa mendatang. Pengetahuan terhadap factor-faktor penyebab munculnya perilaku individu atau kelompok membantu manajer meramalkan akibat-akibat dari suatu program atau kebijakan organisasi.
- 3) Mengendalikan berarti bahwa perilaku organisasi menawarkan berbagai strategi dalam mengarahkan perilaku individu atau kelompok. Berbagai strategi kepemimpinan, motivasi

dan pengembangan tim kerja yang efektif merupakan contoh-contoh dalam mengarahkan perilaku individu atau kelompok.

1.4 Karakteristik Organisasi

Definisi di atas juga menegaskan bahwa secara umum organisasi mempunyai lima karakteristik utama, yakni (a) unit/entitas sosial, (b) beranggotakan minimal dua orang, (c) berpola kerja yang terstruktur, (d) mempunyai tujuan yang ingin dicapai dan (e) mempunyai identitas diri. Penjelasan masing-masing karakteristik adalah sebagai berikut.

- a. Unit/entitas sosial Organisasi adalah rekayasa sosial hasil karya manusia (man-made) 12 yang bersifat tidak kasat mata (intangible) dan abstrak sehingga organisasi sering disebut sebagai artificial being. Oleh karena sifatnya tersebut, organisasi dengan demikian lebih merupakan realitas sosial ketimbang sebagai realitas fisik. Meski bukan sebagai realitas fisik, bukan berarti bahwa organisasi tidak membutuhkan fasilitas fisik. Fasilitas fisik seperti gedung, peralatan kantor maupun mesin-mesin masih tetap dibutuhkan (meski tidak harus dimiliki) karena dengan fasilitas fisik inilah sebuah organisasi bisa melakukan kegiatannya. Di samping itu, dari fasilitas fisik ini pula orang luar mudah mengenali adanya entitas sosial. Sebagai entitas sosial, organisasi umumnya didirikan untuk jangka waktu yang relatif lama bisa berumur puluhan tahun atau ratusan tahun bahkan bisa mencapai waktu yang tidak terbatas. Keberadaan sebuah organisasi tidak terkait dengan masih ada/tidaknya pendiri organisasi tersebut. Sekalipun para pendiri sudah tidak lagi terlibat dengan organisasi karena meninggal dunia atau karena alasan lain, tidak menyebabkan organisasi tersebut dengan sendirinya bubar. Sebagai contoh, Matsushita Electric Industrial (MEI) – perusahaan elektronik terkenal dari Jepang yang didirikan pada tahun 1930-an¹³ sampai sekarang masih eksis meski pendirinya Kenosuke Matsushita sudah lama meninggal dunia. Organisasi

kadang-kadang juga sengaja didirikan untuk jangka waktu tertentu (bersifat ad hoc) dan dengan sendirinya bubar atau dibubarkan setelah kegiatan yang berkaitan dengan pendirian organisasi tersebut berakhir. Kegiatan sebuah proyek atau kepanitiaan misalnya merupakan beberapa jenis organisasi yang mempunyai umur terbatas. Panitia Pesta Pernikahan, Panitia Penyelenggaraan Pekan Olahraga Nasional (PON) atau Panitia Pembangunan Masjid segera dibubarkan manakala kegiatan pernikahan, kegiatan olahraga atau kegiatan pembangunan masjid tersebut selesai dikerjakan.

- b. Beranggotakan minimal dua orang Sebagai hasil karya cipta manusia, organisasi bisa didirikan oleh seseorang yang mempunyai kemampuan, pengetahuan, dan sarana lainnya. Kadang-kadang juga didirikan oleh dua orang atau lebih yang sepakat dan mempunyai ide yang sama untuk mendirikan organisasi. Tanpa melihat siapa yang mendirikan atau berapa pun banyaknya pendiri sebuah organisasi, yang pasti manusia dianggap sebagai unsur utama dari organisasi. Tanpa keterlibatan manusia sebuah entitas sosial tidak bisa dikatakan sebagai organisasi. Bahkan secara ekstrim bisa dikatakan bahwa tidak ada satu pun organisasi yang tidak melibatkan manusia dalam kegiatannya. Artinya keterlibatan manusia dalam organisasi adalah sebuah keharusan. Istilah populernya adalah *organization is by people for people* – organisasi didirikan oleh manusia untuk kepentingan manusia.

Namun, untuk dikatakan sebagai organisasi, seseorang tidak bisa bekerja sendirian, misalnya hanya dibantu mesin-mesin atau robot, tetapi harus melibatkan orang lain – satu orang, dua orang, tiga orang atau lebih yang bekerja sama dalam satu ikatan, baik dalam ikatan fisik – tempat kerja yang sama ataupun dalam satu jaringan kerja. Dengan kata lain, salah satu persyaratan agar sebuah entitas sosial disebut organisasi adalah harus beranggotakan dua

orang atau lebih agar kedua orang tersebut bisa saling kerja sama, melakukan pembagian kerja dan agar terdapat spesialisasi dalam pekerjaan.

- c. Berpola kerja yang terstruktur Prasyarat bahwa organisasi harus beranggotakan minimal dua orang menegaskan bahwa berkumpulnya dua orang atau lebih belum dikatakan sebagai organisasi manakala berkumpulnya dua orang atau lebih tersebut tidak terkoordinasi dan tidak mempunyai pola kerja yang terstruktur. Sebagai contoh, ketika terjadi kebakaran di sebuah kampung, biasanya para tetangga secara sukarela membantu memadamkan kebakaran tersebut. Ada di antara mereka yang mengambil air, menyelamatkan barang-barang dari amukan api, menolong orang dari jebakan api, menyiramkan air ke tempat yang terbakar atau bahkan ada sebagian orang yang hanya sekedar melihat kejadian dan mungkin ada wartawan yang meliput kejadian tersebut. Berkumpulnya beberapa orang tetangga dalam kaitannya dengan upaya mereka untuk memadamkan kebakaran, belum cukup untuk mengatakan bahwa kegiatan tersebut adalah organisasi paling tidak karena mereka sekedar bekerja bersama-sama bukan bekerja sama dengan pola kerja yang terstruktur.
- d. Mempunyai tujuan Organisasi didirikan bukan untuk siapa-siapa dan bukan tanpa tujuan. Manusia adalah pihak yang paling berkepentingan terhadap didirikannya sebuah organisasi. Organisasi didirikan karena manusia sebagai makhluk sosial, sukar untuk mencapai tujuan individualnya jika segala sesuatunya harus dikerjakan sendiri. Kalau toh dengan bekerja sendiri tujuan individual tersebut bisa dicapai, tetapi akan lebih efisien dan efektif jika cara pencapaiannya dilakukan dengan bantuan orang lain melalui sebuah organisasi. Artinya, tujuan didirikannya sebuah organisasi adalah agar sekelompok manusia yang bekerja dalam satu ikatan kerja lebih mudah mencapai tujuannya ketimbang mereka harus bekerja sendiri-sendiri.

Dalam hal ini harus dipahami bahwa meski ada kerja sama di antara sekelompok orang dalam satu ikatan kerja tetapi tidak bisa diinterpretasikan bahwa tujuan mereka sama. Ada kemungkinan tujuan masing-masing individu berbeda, tetapi kesediaan mereka berada dan bergabung dalam sebuah organisasi menunjukkan atau dianggap bahwa mereka mempunyai kesepakatan untuk saling membantu dalam mencapai satu set tujuan baik tujuan masing-masing individu (tujuan anggota organisasi) maupun tujuan organisasi itu sendiri (tujuan para pendiri organisasi)

- e. Mempunyai identitas diri Ketika sepotong besi dipadukan dengan besi lain maka perpaduan besi tersebut bisa menjadi sebuah mesin yang berbeda dengan mesin lainnya. Jika beberapa suara diarsir maka jadilah sebuah lagu yang berbeda dengan lagu lainnya. Demikian juga jika sekelompok manusia diorganisir untuk melakukan kegiatan maka jadilah sekelompok manusia tersebut entitas sosial yang berbeda dengan entitas sosial lainnya.

Sebuah mesin mudah dibedakan dengan mesin lainnya melalui tampilan fisiknya, sebuah lagu berbeda dengan lagu lainnya melalui nada suaranya, namun tidak demikian dengan organisasi. Perbedaan satu entitas sosial dengan entitas sosial lainnya sulit untuk ditengarai karena beberapa alasan. Pertama sifat organisasi yang intangible dan abstrak menyulitkan seseorang untuk melihat atau menyentuh organisasi. Kedua, organisasi sebagai subsistem dari sistem sosial yang lebih besar memungkinkan para anggotanya saling berinteraksi dengan anggota masyarakat di luar organisasi. Bahkan ketiga, sering terjadi bahwa seseorang menjadi anggota lebih dari satu organisasi sehingga batasan organisasi seolah-olah menjadi kabur kalau batasan tersebut hanya dilihat dari keanggotaan seseorang.

Meski demikian bukan berarti sebuah organisasi tidak mempunyai batasan dan identitas diri. Identitas diri sebuah organisasi secara formal misalnya bisa diketahui melalui akte pendirian

organisasi tersebut yang menjelaskan siapa yang menjadi bagian dari organisasi dan siapa yang bukan, kegiatan apa yang dilakukan, bagaimana organisasi tersebut diatur atau siapa yang mengaturnya. Di samping itu, organisasi juga dapat diidentifikasi melalui variabel yang sifatnya informal dan sulit dipahami tetapi keberadaannya tidak diragukan. Variabel tersebut biasa disebut sebagai budaya. Seorang antropolog dari Filipina – F, Landa Jocano¹⁴ bahkan menegaskan bahwa sekelompok orang yang bekerja sama tidak akan dikatakan sebagai organisasi manakala kelompok tersebut tidak mempunyai budaya. Jadi, budaya dalam hal ini dianggap sebagai variabel yang menjadi karakteristik sebuah organisasi dan membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya.

Latihan !

1. Jelaskan pengertian Perilaku Organisasi, menurut para ahli minimal 5
2. Mengapa organisasi harus mempunyai tujuan, jelaskan!
3. Mengapa organisasi harus mempunyai unsur teknologi, dan jelaskan!
4. Mengapa manusia adalah unsur terpenting dalam sebuah perilaku organisasi, jelaskan!
5. Jelaskan bagaimana perilaku manusia dapat merubah perilaku organisasi!

DARTAR PUSTAKA

Wayan Gede Suparta, Desak Ketut Sinta Asih, Perilaku Organisasi (2017)

DERADJAT MAHADI SASOKO, Perilaku Organisasi (2021), Jakarta

Achmad Sobirin, Organisasi dan Perilaku Organisasi

Lin Yan Syah, PERILAKU ORGANISASI Konsep dan Implementasi (2017), Bogor

Arifin Tahir, Buku Ajar Perilaku Organisasi Ed.1, Cet. 1-- Yogyakarta: Deepublish, Agustus 2014.