

IKLIM DAN BUDAYA ORGANISASI

OLEH KELOMPOK 1 :

Ahmad Rofi S, Ade Safitri, Finsa M Pratama, Fitri Nurliasari

Budaya Organisasi

Bentuk kebudayaan yang muncul pada kelompok-kelompok kerja di perusahaan-perusahaan berasal dari macam-macam sumber, antara lain : dari stratifikasi kelas sosial asal buruh – buruh/pegawai, dari sumber-sumber teknis dan jenis pekerjaan, iklim psikologis perusahaan sendiri yang diciptakan oleh majikan, para direktur dan manajer-manajer yang melatarbelakangi iklim kultur buruh-buruh dalam kelompok kecil-kecil yang informal. (Kartono (1994 :138))

Terbentuknya Budaya Organisasi

Beberapa unsur yang membentuk budaya organisasi antara lain:

- ⦿ Lingkungan organisasi; lingkungan dimana organisasi itu beroperasi akan menentukan apa yang harus dikerjakan oleh organisasi tersebut untuk mencapai keberhasilan.
- ⦿ Nilai-nilai (values); merupakan konsep dasar dan keyakinan dari suatu organisasi.
- ⦿ Panutan atau keteladanan; orang-orang yang menjadi panutan atau teladan individu lainnya karena keberhasilannya.
- ⦿ Upacara-upacara (rites and ritual); acara-acara rutin yang diselenggarakan oleh organisasi dalam gambaran pola hubungan dengan individu organisasi.
- ⦿ “Network”, jaringan komunikasi informal didalam organisasi yang dapat menjadi sarana penyebaran nilai-nilai dari budaya organisasi.

IKLIM ORGANISASI

Iklm organisasi merupakan sekumpulan total tingkatan dan kualitas faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi anggota organisasi, yang biasanya diukur melalui persepsi. Iklim organisasi atau "suasana kerja" organisasi yang dilihat, dipikir, dan dirasakan oleh para pekerja diharapkan dapat menimbulkan suasana kerja yang kondusif, persuasif .

DIMENSI IKLIM ORGANISASI

Iklm organisasi oleh Litwin dan Stringer, dijabarkan atau diukur melalui lima dimensi, yaitu:

1. Responsibility (tanggung jawab)
2. Identity (identitas)
3. Warmth (kehangatan)
4. Support (dukungan)
5. Conflict (konflik)

FAKTOR – FAKTOR IKLIM

Menurut Higgins (1994:477-478) ada empat prinsip faktor-faktor yang mempengaruhi iklim, yaitu :

1. Manajer/pimpinan
2. Prilaku karyawan
3. Prilaku kelompok kerja
4. Faktor eksternal organisasi

Keterkaitan Antara Iklim Organisasi Dengan Budaya Organisasi

- Jika suatu organisasi memiliki ciri-ciri iklim yang sesuai dengan budaya organisasi maka iklim yang terbentuk akan kondusif
- Pada umumnya, iklim organisasi bersifat teknis atau sementara, sedangkan budaya organisasi lebih kekal dan strategis

UPAYA PENGEMBANGAN

Pengembangan didasarkan pada :

- ⦿ struktur tugas,
- ⦿ hubungan imbalan-hukuman,
- ⦿ sentralisasi keputusan,
- ⦿ tekanan pada prestasi,
- ⦿ tekanan pada latihan dan pengembangan,
- ⦿ keamanan kerja,
- ⦿ keterbukaan,
- ⦿ status dan semangat,
- ⦿ pengakuan dan umpan balik,
- ⦿ kompetensi dan keluwesan organisasi secara umum.

Implikasi pada BK Industri

- ⦿ Menciptakan Hubungan Yang Baik antar pegawai.
- ⦿ Menciptakan Kehangatan
- ⦿ Meningkatkan Motivasi Berprestasi
- ⦿ Melakukan Upaya Reduksi Konflik