Bab 1

Apakah Perilaku Organisasi Itu?

Apakah Perilaku Organisasi Itu?

Manajer adalah yang membuat keputusan,mengalokasikan sumber daya,dan mengatur aktivitas anak buahnya untuk mencapai tujuan. Individu yang mengawasi aktivitas individu lain dan bertanggung jawab terhadap pencapaian tujuan dalam organisasi.

**Fungsi Manajemen**

* 1. Perencanaan
	2. Pengorganisasian
	3. Kepemimpinan
	4. Pengendalian

**Peran Manajemen**

* 1. Peran Antarpersonal
	2. Peran Informasional
	3. Peran Pengembalian Keputusan

**Keahlian Manajemen**

* 1. Keahlian Teknis
	2. Keahlian Personal
	3. Keahlian Konseptual

**Aktivitas Manajerial**

1. Manajemen Tradisional
2. Komunikasi
3. Manajemen Sumberdaya Manusia
4. Pembangunan Jaringan

Disiplin Yang Mendukung Perilaku Organisasi.

 Perilaku organisasi merupakan bidang ilmu terapan yang dibentuk berdasarkan kontribusi dari sejumlah bidang yang berkaitan dengan perilaku. Bidang-bidang adalah psikologi dan psikologi sosial,sosiologi,antropologi.

Tantangan dan Peluang untuk Perilaku Organisasi

**1. Merespon Globalisasi**

* Penugasan Luar Negeri yang Meningkat
* Bekerja dengan Individu-individu dari Kultur Berbeda
* Menanggulangi Reaksi Antikapitalisme
* Memantau Perpindahan Pekerja ke Negara-negara yang Mempunyai Tenaga Kerja Berbiaya Rendah
* Mengatur Individu Selama Perang Melawan Teror Berlangsung

**2. Mengelola Keragaman Angkatan Kerja**

Salah satu tantangan yang paling penting adalah beradaptasi dengan individu-individu yang berbeda.

**3. Meningkatkan Kualitas dan Produktivitas**

 Peningkatan kualitas berasal dari penyerderhanaan desain,manufaktur,susunan,proses dan prosedur. Untuk mencapai tujuan ini para manajer mengimplementasikan program-program seperti manajemen kualitas dan perencanaan ulang proses program yang membutuhkan karyawan yang eksentif

**4. Merespons Kurangnya Tenaga Kerja**

Sebagian besar pemberi kerja merasa sulit mencari pekerja terampil untuk mengisi lowongan. Pada masa kekurangan tenaga kerja,upah dan tunjangan yang bagus tidak akan cukup untuk mendapatkan dan mempertahankan karyawan yang terampil. Manajer membutuhkan strategi perekrutan dan pemeliharaan yang canggih.

**5. Meningkatkan Layanan Pelanggan**

Layanan pelanggan merupakan tanggung jawab umum yang paling penting dari seorang manajer. Kebanyakan organisasi mengalami kegagalan karna karyawan gagal menyenangkan pelanggan. Jadi,manajemen harus menciptakan sebuah kultur yang responsif terhadap pelanggan.

**6. Meningkatkan Keahlian Personal**

Mempelajari cara-cara untuk merancang pekerjaan yang memotivasi,teknik-teknik untuk meningkatkan keahlian mendengarkan dan cara membentuk tim yang lebih efektif.

**7. Memberdayakan Orang**

Manajer memberdayakan karyawannya,mereka membuat karyawan bertanggung jawab sepenuhnya atas apa yang mereka lakukan dengan demikian manajer dipaksa untuk belajar melepaskan kendali,sementara karyawan dipaksa untuk belajar bertanggung jawab atas pekerjaan mereka dan membuat keputusan yang tepat.

**8. Menstimulasi Inovasi dan Perubahan**

 Organisasi yang berhasil harus membantu perkembangan inovasi dan menguasai seni perubahan atau mereka akan menjadi kandidat kepunahan. Organisasi yang mempertahankan fleksibilitas terus menerus meningkatkan kualitas serta mengalahkan kompetisi mereka dengan pasar yang terus menerus memiliki aliran produk dan jasa yang inovatif

**9. Mengatasi ‘Kesementaraan’**

 Perubahan menghadirkan kesementaraan. Manajer dan karyawan pada zaman harus belajar menghadapi kesemetaraan. Mereka harus belajar hidup dengan fleksibilitas,spontanitas dan ketidak pastiaan.

**10. Bekerja dalam Organisasi Berjaringan**

Organisasi ini memungkinkan individu untuk berkomunikasi dan bekerja sama meskipun mungkin terpisah jarak ribuan mil.

**11. Membantu Karyawan Menyeimbangkan Konflik Kehidupan Pekerja**

 Pada zaman sekarang menghadirkan peluang bagi para pekerja untuk menciptakan dan menyusun peran-peran kerja mereka. Karyawan semakin menyadari bahwa pekerjaan telah mengesampingkan kehidupan pribadi mereka dan mereka tidak bahagia karenanya.

 Organisasi yang tidak membantu orang-orang mereka mencapai keseimbangan kehidupan pekerja akan mendapatkan semakin banyak kesulitan untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang paling andal dan bermotivasi.

**12. Meningkatkan Perilaku Etis**

 Para anggota organisasi merasa diri mereka menghadapi dilema etika,situasi dimana mereka diharuskan mendefinisikan kelakuan yang benar dan yang salah.

 Manajer harus menciptakan iklim etis yang sehat untuk karyawan nya,sehingga karyawan bisa melakukan pekerjaan mereka dengan produktif dan menghadapi sedikit ambiguitas terkait apa yang merupakan perilaku yang benar dan yang salah.

**Mengembangkan Model Perilaku Organisasi**

* **Tinjauan Luas**

Model abstraksi kenyataan,gambaran sederhana dari beberapa fenomena nyata dunia

* **Variable Dependen**

Faktor Variable Dependen:

* 1. Produktivitas
	2. Mangkir
	3. Perputaran Karyawan
	4. Perilaku Menyimpang di Tempat Kerja
	5. Perilaku Kewargaan Organisasi
	6. Kepuasan Kerja
* **Variable Independen**

Variable independen adalah sebab yang diperkirakan dari beberapa perubahan dalam variable dipenden. Variable independen ini merupakan faktor penentu dari produktivitas,ketidakhadiran,perilaku menyimpang di tempat kerja, dan kepuasan kerja.

* 1. Variable Tingkat Individual
	2. Variable Tingkat Kelompok
	3. Variable Tingkat Sistem Organisasi

 **Model Perilaku Organisasi Kontinjensi**

Ringkasan dan Implikasi untuk Manajer

 Manajer harus mrngrmbangkan keahlian antarpersonal atau personal jika ingin memperoleh keefektifan dalam pekerjaan.

 Perilaku organisasi memberikan banyak tantangan dan peluang bagi para manajer. PO juga menghargai perbedaan dan membantu manajer melihat manfaat dari keragaman angkatan kerja dan praktik yang mungkin perlu diubah ketika bekerja di negara yang berbeda-beda. PO bisa meningkatkan kualitas dan produktivitas karyawan dengan memberi tahu para menajer cara memberikan wewenang kepada orang-orang mereka,merancang dan meng implementasikan program-program perubahan,meningkatkan layanan pelanggan dan membantu karyawan menangani konflik kehidupan pekerja. Po memberikan manajer bimbingan dalam menciptakan iklim kerja yang sehat.