



Budaya

ORGANISASI



DR. HENNI MARLINAH, S.FIL.I., M.M., M.AG.

Budaya **ORGANISASI**

DR. HENNI MARLINAH, S.FIL.I., M.M., M.AG.

BUDAYA ORGANISASI

Penulis:

Dr. Henni Marlinah, S.Fil.I., M.M., M.Ag.

Editor:

Sigit Purnomo, S.H., M.M.

Desain Cover:

Atep

Tata Letak:

Atep Jejen

Editor:

Sigit Purnomo, S.H., M.M.

ISBN:

978-623-459-447-8

Cetakan Pertama:

April, 2023

Hak Cipta 2023, Pada Penulis

Hak Cipta Dilindungi Oleh Undang-Undang

Copyright © 2023

by Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung

All Right Reserved

Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari Penerbit.

PENERBIT:

WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG

(Grup CV. Widina Media Utama)

Komplek Puri Melia Asri Blok C3 No. 17 Desa Bojong Emas
Kec. Solokan Jeruk Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat

Anggota IKAPI No. 360/JBA/2020

Website: www.penerbitwidina.com

Instagram: [@penerbitwidina](https://www.instagram.com/penerbitwidina)

Telpon (022) 87355370

KATA PENGANTAR

Rasa syukur yang teramat dalam dan tiada kata lain yang patut kami ucapkan selain rasa syukur, karena berkat rahmat dan karunia-Nya buku yang berjudul “Budaya Organisasi” ini telah dapat di terbitkan untuk dapat dikonsumsi oleh khalayak banyak.

Budaya organisasi umumnya membentuk perilaku karyawan dalam suatu organisasi. Sehingga saat seseorang masuk ke suatu organisasi atau perusahaan, ia kemudian akan mengikuti adat istiadat, kebiasaan dan budaya yang mendominasi pada organisasi tersebut.

Budaya organisasi sebagai karakteristik pada suatu organisasi untuk kemudian menjadi pedoman bagi organisasi dengan cara yang membedakannya dengan organisasi lain. Budaya organisasi sendiri berfungsi sebagai norma perilaku serta nilai-nilai yang dipahami dan diterima oleh setiap anggota organisasi dan yang digunakan sebagai dasar tata tertib organisasi.

Selain itu, budaya organisasi juga dapat didefinisikan secara sederhana seperti bagaimana hal-hal tersebut diselesaikan. Budaya organisasi melibatkan sekumpulan pengalaman, harapan dan nilai-nilai yang terkandung di dalamnya yang kemudian tercermin dalam perilaku anggota, filosofi, pengamalan, pekerjaan internal, interaksi dengan lingkungan luar organisasi, hingga harapan-harapannya untuk masa depan.

Ada juga yang menggambarkan bahwa budaya organisasi kemudian melibatkan aturan, asumsi, bahasa, simbol, norma, visi, sistem, kepercayaan, kebiasaan, simbol, dan nilai tertulis serta tidak tertulis Budaya Organisasi juga dikenal sebagai filosofi dasar organisasi yang membentuk keyakinan, norma, dan nilai yang ada di dalamnya yang secara lengkap dibahas di dalam buku tersebut.

Bagi Kelangsungan Bisnis organisasi berfungsi diantaranya Memudahkan Pembuatan Perencanaan. Fungsi organisasi dalam manajemen diantaranya memudahkan mu dalam suatu perencanaan. Fungsi organisasi diantaranya mempermudah manajemen dalam membuat laporan analisis dan evaluasi terhadap kinerja perusahaan atau bisnis.

Ciri budaya perusahaan yang unggul. Yaitu diantaranya Keyakinan yang tidak tergoyahkan bahwa manusia adalah sumber daya perusahaan yang paling penting.

Oleh karena itu buku yang berjudul “Budaya Organisasi” ini hadir sebagai bagian dari upaya untuk menambah khazanah, diskusi sekaligus penguatan dibidang Pengembangan Budaya Organisasi. Akan tetapi pada akhirnya kami mengakui bahwa tulisan ini terdapat beberapa kekurangan dan jauh dari kata sempurna, karena sejatinya kesempurnaan hanyalah milik tuhan semata. Maka dari itu, kami dengan senang hati secara terbuka untuk menerima berbagai kritik dan saran dari para pembaca sekalian, hal tersebut tentu sangat diperlukan sebagai bagian dari upaya kami untuk terus melakukan perbaikan dan penyempurnaan karya selanjutnya di masa yang akan datang.

Terakhir, ucapan terimakasih kami sampaikan kepada seluruh pihak yang telah mendukung dan turut andil dalam seluruh rangkaian proses penyusunan dan penerbitan buku ini, sehingga buku ini bisa hadir di hadapan sidang pembaca. Semoga buku ini bermanfaat bagi semua pihak dan dapat memberikan kontribusi bagi pembangunan ilmu pengetahuan di Indonesia, khususnya terkait Pengembangan Komunikasi Terapeutik Melalui Metode Kasih Sayang.

April, 2023

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
BAB 1 ORGANISASI LINGKUNGAN	1
A. Definisi Lingkungan Organisasi	1
B. <i>Elements Of Organizational Environment</i>	2
C. Elemen Industri Atau Lingkungan Tugas	8
D. Rangkuman Materi	11
BAB 2 PENGORGANISASIAN	13
A. Pendahuluan.....	13
B. Pengertian Pengorganisasian	13
C. Teori- Teori Pengorganisasian	15
D. Struktur Organisasi	16
E. Asas – Asas Organisasi	21
F. Langkah-Langkah Pengorganisasian	23
G. Fungsi dan Tujuan Pengorganisasian	23
H. Pendekatan Fungsional Pengorganisasian	25
I. Budaya Organisasi	26
J. Rangkuman Materi	28
BAB 3 ANALISIS DAN EVALUASI JABATAN	31
A. Analisa Jabatan	31
B. Prinsip-Prinsip Analisa Jabatan	36
C. Metode Analisa Jabatan	37
D. Langkah-Langkah Dalam Membuat Analisa Jabatan	40
E. Evaluasi Jabatan.....	41
F. Manfaat Evaluasi Jabatan	42
G. Tujuan Evaluasi Kerja (<i>Job Evaluation</i>)	43
H. Langkah-Langkah Evaluasi Jabatan	43
I. Metode Evaluasi Jabatan	44
J. Rangkuman Materi	49
BAB 4 REKRUTMEN KARYAWAN	51
A. Pendahuluan.....	51
B. Pengertian Perencanaan SDM.....	52
C. Tujuan dan Manfaat Perencanaan SDM.....	53
D. Sistem dan Peramalan Perencanaan SDM	54
E. Tantangan Perencanaan SDM	55

F. Kendala-Kendala Perencanaan SDM	56
G. Langkah-Langkah Perencanaan SDM	57
H. Pengertian Rekrutmen	58
I. Tujuan Rekrutmen	59
J. Proses Rekrutmen	60
K. Kendala-Kendala Dalam Perekrutan	65
BAB 5 TEKNIK DAN PROSEDUR SELEKSI	67
A. Pendahuluan	67
B. Rekrutmen	72
C. Seleksi	73
D. Penempatan Sumber Daya Manusia	79
E. Rangkuman Materi	81
BAB 6 PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN	83
A. Pendahuluan	83
B. Pengertian Pelatihan dan Pengembangan	84
C. Tahapan Proses Pelatihan dan Pengembangan	86
D. Tujuan Pelatihan dan Pengembangan	91
E. Manfaat Pelatihan dan Pengembangan	92
F. Kelemahan Pelatihan dan Pengembangan	92
G. Teknik-Teknik Pelatihan dan Pengembangan	93
H. Rangkuman Materi	94
BAB 7 PENILAIAN MANAJEMEN KINERJA	97
A. Pengantar	97
B. Konsep Manajemen Kinerja	98
C. Proses Manajemen Kinerja	101
D. Manfaat Manajemen Kinerja	105
E. Mendesain Manajemen Kinerja	109
F. Menjadi Pemimpin Dalam Manajemen Kinerja	109
G. <i>Innovative Work Behavior</i>	111
H. Rangkuman Materi	112
BAB 8 ORGANISASI KEPEMIMPINAN	115
A. Kepemimpinan Dalam Organisasi	115
B. Gaya-Gaya Kepemimpinan	123
BAB 9 MOTIVASI KERJA	127
A. Motivasi	127
B. Macam-Macam Motivator	134
C. Hadiah dan Hukuman	138
D. Motivasi Organisasi	143

BAB 10 STRES KERJA	145
A. Pendahuluan.....	145
B. Gambaran Umum Stres Kerja.....	146
C. Konsep Dasar Stres Kerja.....	147
D. Sumber Stres Kerja	153
E. Dimensi Stres Kerja.....	155
F. Lingkungan Kerja	159
G. Ambang Stres.....	163
H. Upaya Penanggulangan Stres Kerja.....	164
I. Hubungan Stres dan Kinerja	167
J. Pendekatan Stres Kerja.....	169
K. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	174
L. Rangkuman Materi	175
DAFTAR PUSTAKA	185
PROFIL PENULIS	192



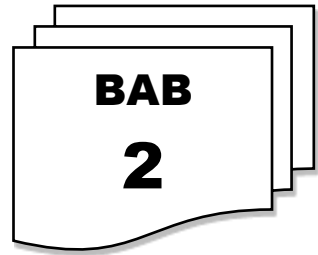
ORGANISASI LINGKUNGAN

A. DEFINISI LINGKUNGAN ORGANISASI

Stoner & Freeman (1996) memberikan pengertian lingkungan organisasi sebagai lingkungan eksternal dan internal yang mempengaruhi baik langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi. Lingkungan organisasi tidaklah statis namun bersifat dinamis dan kompleks. Sementara menurut Jennifer M. George & Gareth R. Jones (1998) lingkungan organisasi adalah seperangkat kekuatan di sekitar organisasi yang berpotensi mempengaruhi cara organisasi tersebut beroperasi dan akses untuk mendapatkan sumber daya. Para ahli telah membagi faktor lingkungan menjadi dua bagian: lingkungan internal dan eksternal.

Hunger & Wheelen, (2000) membedakan lingkungan yang dihadapi oleh organisasi terdiri atas lingkungan eksternal (*external environment*) dan lingkungan internal (*internal environment*), "Lingkungan internal (*internal environmental*) merupakan variabel- variabel yang ada di dalam organisasi/ perusahaan, tetapi variabel- variabel tersebut tidak selalu terlibat dalam pengawasan pimpinan untuk jangka pendek. Sedangkan lingkungan eksternal (*external environmental*) adalah variabel-variabel yang berada di luar organisasi/ perusahaan dan tidak terlibat dalam pengawasan pimpinan untuk jangka pendek".

Beberapa penulis lain menyebutkan bahwa lingkungan yang paling dekat dengan organisasi atau disebut juga *task environment*, *industry environment*, *specific environment* yaitu lingkungan yang langsung mempengaruhi strategi, mencakup pesaing, pemasok, pelanggan dan serikat dagang. Selanjutnya lingkungan yang secara tidak langsung mempengaruhi strategi atau disebut juga *general environment* atau *remote environment*. Lebih lanjut Robbins membedakan lingkungan organisasi atas lingkungan umum versus lingkungan



PENGORGANISASIAN

A. PENDAHULUAN

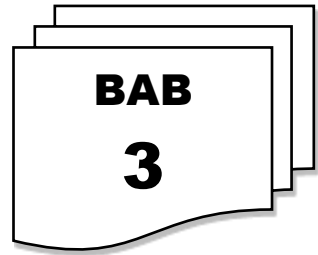
Pengorganisasian sebagai suatu cara dalam kegiatan organisasi dialokasikan dan ditugaskan diantara para anggotanya agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan efisien. Dalam Bab 9 ini mengkaji materi Pengorganisasian dalam bidang asas-asas manajemen yang terdiri dari beberapa subbagian yaitu diantaranya: 1) Pengertian pengorganisasian, 2) Teori dalam pengorganisasian, 3) Struktur organisasi, 4) Asas Tujuan pengorganisasian 5) Langkah-langkah pengorganisasian 6) Fungsi dan Tujuan pengorganisasian, 7) Pendekatan fungsional pengorganisasian dan 8) Budaya organisasi. Materi ini bisa didalami melalui proses edukatif dengan menggunakan Flipped Classroom Model, yang terdiri atas tiga aktivitas utama, yaitu *Before Classroom*, *During Classroom*, dan *After Classroom*

B. PENGERTIAN PENGORGANISASIAN

Pengorganisasian adalah fungsi manajemen dan merupakan suatu proses yang dinamis, sedangkan organisasi merupakan alat atau wadah statis. Pengorganisasian dapat diartikan penentuan pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan, pengelompokan tugas-tugas dan membagi-bagikan pekerjaan kepada setiap karyawan, penetapan departemen-departemen (subsistem) serta penentuan hubungan-hubungan. Hasibuan, MELAYU (2011)

Menurut para ahli ada beberapa pengertian pengorganisasian diantaranya:

Malayu S.P Hasibuan (2006), Pengorganisasian adalah suatu proses penentuan, pengelompokan dan pengaturan bermacam-macam aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan, menempatkan orang-orang pada setiap aktivitas ini, menyediakan alat-alat yang diperlukan, menetapkan



ANALISIS DAN EVALUASI JABATAN

A. ANALISA JABATAN

Organisasi terdiri dari berbagai elemen yang salah satunya adalah sumber daya manusia. Sedangkan sumber daya lain adalah bahan, mesin/ peralatan, metode/ cara kerja dan modal. Sebagaimana elemen organisasi yang lain sumber daya manusia harus dikelola dengan baik. Semua organisasi apapun jenis, ukuran, fungsi ataupun tujuannya harus beroperasi dengan dan melalui manusia. Efisiensi pelaksanaan organisasi tergantung pada pengelolaan dan pendayagunaan manusia, itulah sebabnya setiap manajer harus mampu bekerja secara efektif dengan manusia, dan harus mampu memecahkan bermacam-macam persoalan sehubungan dengan pengelolaan sumber daya manusia.

Untuk bisa menerapkan motto "*The Right Man on The Right Place at The Right Time*" maka unsur pertama yang harus diketahui adalah unsur "*PLACE*" sebab perusahaan sebagai organisasi adalah wadah tempat manusia (*MAN*) bekerja. Tempat bekerja ini sering kali secara lebih spesifik disebut sebagai **JABATAN**. Departemen Tenaga Kerja memberikan keseragaman pengertian dengan istilah yang berkaitan dengan jabatan, yaitu

Unsur ialah komponen yang paling kecil dari pekerjaan. Misalnya memutar, menggosok, menarik, mengangkat, menekan dan sebagainya.

Kedudukan (posisi) ialah sekumpulan tugas yang diberikan kepada seorang pegawai atau pekerja, yakni seluruh kewajiban dan tanggung jawab yang dibebankan kepada seorang pegawai atau pekerja. Jumlah kedudukan di dalam suatu perusahaan atau instansi adalah sama dengan jumlah pegawai atau pekerjanya.



REKRUTMEN KARYAWAN

A. PENDAHULUAN

Organisasi atau perusahaan yang mempekerjakan orang-orang untuk mencapai tujuan dalam menyediakan sumber daya manusia (SDM) atau tenaga kerja pada era globalisasi saat ini maupun proyeksi di masa datang tidak boleh mengesampingkan fenomena perubahan lingkungan bisnis. Kelangsungan eksistensi organisasi yang terus hidup, tumbuh dan berkembang di lingkungan bisnis yang kompetitif sangat memerlukan SDM berkompeten dan berkualitas. Minimnya SDM yang sesuai dengan kualitas dan kuantitas dalam organisasi akibat salah dalam melakukan perencanaan atau proyeksi SDM di masa datang sehingga menghambat kecepatan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Pengelolaan sumber daya manusia khususnya dalam melakukan aktivitas perencanaan dan perekrutan diperlukan suatu model yang dapat menarik seluruh potensi tenaga kerja bagi kepentingan organisasi sehingga dapat memberikan kontribusi yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Aktivitas perencanaan sumber daya manusia berhubungan dengan proses formulasi strategi organisasi. Strategi merupakan sekumpulan para eksekutif dalam membuat keputusan sumber pokok dalam alokasi, termasuk struktur proses dan sumber daya manusia (Samanto, 2015). Selanjutnya dalam aktivitas rekrutmen, masalah mendasar yang sering di hadapi oleh beberapa organisasi di Indonesia adalah bagaimana menarik para pelamar atau calon tenaga kerja agar dapat bekerja secara optimal dalam perusahaan. Bahkan di harapkan para pekerja nantinya dapat memberikan kontribusi bagi keberlangsungan organisasi, lembaga atau perusahaan dimana mereka bekerja. Pada kenyataannya masih ada rekrutmen yang dilakukan oleh



TEKNIK DAN PROSEDUR SELEKSI

A. PENDAHULUAN

Perencanaan dilakukan menyesuaikan dengan kebutuhan organisasi dalam menterjemahkan visi dan misi perusahaan baik dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang. Rekrutmen bisa dilakukan melalui berbagai media seperti istagram, linked, atau media digital yang banyak dipakai saat ini . Seleksi dan penerimaan karyawan akan berbeda tahapan dari berbagai perusahaan, akan tetapi untuk mendapatkan SDM sesuai kualifikasi harus dilakukan dengan professional dan transparant. Pegawai ditempatkan sesuai kompetensinya, manusia merupakan sumber daya paling utama pada organisasi. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia di sebuah organisasi sangat strategis. Peran yang dilakukan diantaranya terkait dengan kebijakan rekrutmen, penempatan, penggajian/ pemberian kompensasi dan pengembangan karier yang didasarkan pada kompetensi. Tugas Manajemen Sumber Daya Manusia yang paling utama berkaitan dengan kegiatan administrasi seperti rekrutmen, sistem penghargaan, promosi, dan sebagainya. Manajemen Sumber Daya Manusia juga harus dapat mengusahakan penciptaan SDM yang berkualitas untuk mewujudkan tujuan organisasi. Dalam dunia kerja komitmen pegawai terbukti dapat memperkirakan perilaku pegawai yang secara teratur khususnya terkait dengan presensi pegawai tersebut (Hasan, 2019). Berikut data jumlah dan Tingkat pengangguran dan pengangguran terbuka di Indonesia sejak tahun sejak Februari 2014 sampai dengan November 2020.



PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN

A. PENDAHULUAN

Pelatihan dan pengembangan sering kita dengar dalam dunia kerja di perusahaan, organisasi, lembaga, atau bahkan dalam instansi pendidikan. Hal ini dapat diasumsikan bahwa pelatihan dan pengembangan sangat penting bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan yang dijabat atau akan dijabat ke depan. Tidak terlalu jauh dalam instansi pendidikan, pelatihan dan pengembangan sering dilakukan sebagai upaya meningkatkan kinerja para tenaga kerja pendidikan yang dianggap belum mampu untuk mengemban pekerjaannya karena faktor perkembangan kebutuhan masyarakat dalam pendidikan.

Secara deskripsi tertentu potensi para pekerja pendidikan mungkin sudah memenuhi syarat administrasi pada pekerjaannya, tapi secara aktual para pekerja pendidikan harus mengikuti atau mengimbangi perkembangan pendidikan sesuai dengan tugas yang dijabat atau yang akan dijabatnya. Hal ini yang mendorong pihak instansi pendidikan untuk memfasilitasi atau memfasilitatori pelatihan dan pengembangan karir para tenaga kerja pendidikan guna mendapatkan hasil kinerja yang baik, efektif dan efisien. Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia adalah *training and development* artinya bahwa untuk mendapatkan tenaga kerja pendidikan yang bersumber daya manusia yang baik dan tepat sangat perlu pelatihan dan pengembangan. Hal ini sebagai upaya untuk mempersiapkan para tenaga kerja pendidikan untuk menghadapi tugas pekerjaan jabatan yang dianggap belum menguasainya.



PENILAIAN MANAJEMEN KINERJA

A. PENGANTAR

Bagi sebagian orang yang pesimis, penilaian kinerja dianggap sudah mati. Pasalnya, mereka banyak mendapati keberadaan maupun posisi seseorang di dunia kerja ternyata merupakan buah dari *like and dislike*, atau berdasarkan perkenalan dan perkerabatan saja. Kinerjanya? Tidak menjanjikan. Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah pengukuran dan penggambaran mengenai kekuatan dan kelemahan karyawan (Aguinis, 2019, p. 11).

Penilaian kinerja mengacu pada proses dimana penilaian kinerja karyawan didasarkan pada kriteria penilaian yang dinyatakan dengan jelas. Tujuannya adalah meningkatkan kinerja individu serta menyelaraskan tujuan dan perilaku individu dengan tujuan strategis organisasi (DeNisi & Murphy, 2017). Pengukuran ini dilakukan dalam kurun waktu tertentu—biasanya setahun—dan menjadi evaluasi yang berujung pada penilaian baik-buruknya karyawan dalam pekerjaannya.

Penilaian kinerja merupakan hal yang penting dalam kehidupan organisasi. Tanpa penilaian kinerja, perusahaan sulit mengaitkan aktivitas karyawannya dengan proses organisasi dalam mencapai tujuan. Bisa jadi, meskipun tampak sibuk bekerja, tetapi hasilnya tidak mengarah pada pencapaian tujuan organisasi. Namun, baik akademisi maupun praktisi telah menunjukkan kelemahan sistem penilaian kinerja: terlalu birokratis, terputus dari aktivitas kerja sehari-hari, memusatkan perhatian kepada hal-hal yang telah terjadi (alih-alih ke masa depan), juga tidak mampu menjelaskan kepada karyawan apa yang diharapkan manajemen dari mereka dan memberikan umpan balik kinerja yang efektif. Pada akhirnya penilaian kinerja gagal meningkatkan kinerja dan keterampilan pekerja (Y. Curzi et al. dalam



ORGANISASI KEPEMIMPINAN

A. KEPEMIMPINAN DALAM ORGANISASI

Pengertian kepemimpinan adalah faktor kunci dalam suksesnya suatu organisasi serta manajemen. Kepemimpinan adalah entitas yang mengarahkan kerja para anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang baik diyakini mampu mengikat, mengharmonisasi, serta mendorong potensi sumber daya organisasi agar dapat bersaing secara baik.

Konsep kepemimpinan telah banyak ditawarkan para penulis di bidang organisasi dan manajemen. Kepemimpinan tentu saja mengkaitkan aspek individual seorang pemimpin dengan konteks situasi di mana pemimpin tersebut menerapkan kepemimpinan. Kepemimpinan juga memiliki sifat kolektif dalam arti segala perilaku yang diterapkan seorang pimpinan akan memiliki dampak luas bukan bagi dirinya sendiri melainkan seluruh anggota organisasi.

Sebelum memasuki materi kepemimpinan, perlu terlebih dahulu dibedakan konsep pemimpin (*leader*) dengan kepemimpinan (*leadership*). Pemimpin adalah individu yang mampu mempengaruhi anggota kelompok atau organisasi guna mendorong kelompok atau organisasi tersebut mencapai tujuan-tujuannya. Pemimpin menunjuk pada personal atau individu spesifik atau kata benda. Sementara itu, kepemimpinan adalah sifat penerapan pengaruh oleh seorang anggota kelompok atau organisasi terhadap anggota lainnya guna mendorong kelompok atau organisasi mencapai tujuan-tujuannya.



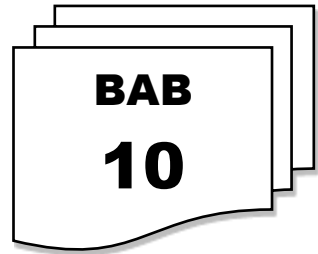
BAB
9

MOTIVASI KERJA

A. MOTIVASI

Dalam sebuah perusahaan sudah pasti mengharapkan keuntungan. Keuntungan perusahaan pada akhirnya akan digunakan untuk meningkatkan kesejahteraan bagi komponen yang terlibat di dalam perusahaan baik itu pekerja, manajer, dan pemilik perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan yaitu mencari keuntungan diperlukan manajer yang tangguh yang sekaligus berperan sebagai manajer yang handal. Seseorang yang menduduki jabatan pimpinan atau manajer dalam suatu organisasi memainkan peran yang sangat penting, tidak hanya secara internal bagi organisasi yang bersangkutan akan tetapi juga dalam menghadapi berbagai pihak di luar organisasi yang semuanya dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan organisasi mencapai tujuannya.

Seorang manajer atau pimpinan memiliki bawahan dengan berbagai macam karakter, kemampuan, sikap, dan sebagainya. Ada bawahan yang tidak memiliki kemampuan bekerja secara produktif dan tidak mau menjalankan perintah tanpa paksaan dan ada pula bawahan yang tidak mampu bekerja secara optimal akan tetapi ada kemauan untuk berbuat secara maksimal dan ada pula bawahan yang mampu bekerja secara optimal tetapi perilakunya cenderung *negative*. Selanjutnya ada pula bawahan yang mampu dan mau untuk bekerja secara optimal dan hasilnya sangat maksimal. Dari berbagai pola bawahan ini diperlukan suatu strategi bagi manajer untuk dapat menggerakkan bawahan agar dapat bekerja secara semaksimal mungkin sehingga kesejahteraan dapat meningkat, dengan cara memberikan motivasi yakni proses pemberian kegairahan kerja setiap anggota perusahaan



BAB 10

STRES KERJA

A. PENDAHULUAN

Pandangan Naufal & Prasetyo (2017) menyatakan bahwa stres kerja merupakan salah satu hal penting yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan. Menurut Luthans (2011) merupakan sesuatu yang dianggap negatif dan biasanya disebabkan oleh sesuatu yang buruk dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses. Goswami (2015) berpendapat bahwa penyebab stres kerja adalah adanya tekanan kerja yang berlebihan dalam memenuhi *deadline*, adanya pekerjaan lembur dan pekerjaan pada hari libur, perubahan pekerjaan, pelecehan, dan tidak dipromosikan. Pendapat lain yang diungkapkan oleh Bhatti (2010) bahwa stres bersumber dari extra organizational stressors seperti ekonomi dan keluarga, bersumber dari intra organizational stressors seperti kebijakan pemimpin, kondisi pekerjaan, beban kerja dan waktu (Resya Mawaranti & Arief Partono Prasetyo, 2018).

Lingkungan pekerjaan tidak hanya mengetahui apa saja yang menyebabkan stres kerja tetapi harus mengetahui juga dampak stres bagi sumber daya manusia atau karyawan dalam organisasi tersebut agar stres kerja dapat dikelola dan ditangani secara cepat oleh organisasi. Sheraz et al. (2014) dan Astianto et al. (2014) mengungkapkan bahwa faktor yang berdampak pada stres kerja adalah ambiguitas peran, hal tersebut akan berdampak negatif bagi keadaan psikologis dan biologis seseorang serta mempengaruhi ketegangan seseorang yang berasal dari dalam diri maupun lingkungan luar. Adapun alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sebagai indikator stres kerja yaitu yang dipakai oleh Elci et al. (2012). Kepuasan kerja merupakan respon emosional positif dari individu terhadap suatu pekerjaannya yang timbul berdasarkan adanya penilaian terhadap

DAFTAR PUSTAKA

- Ade IP, Ardian DW, Atiqatul M "Jurnal Kompetensi, Vol 12, No 2, Oktober 2018 "Metode dan Prosedur Pelaksanaan Seleksi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero). " Univ Trunojo Madura
- Addabbo, T., Ales, E., Curzi, Y., Fabbri, T., Rymkevich, O., & Senatori, I. (Eds.). (2020). *Performance Appraisal in Modern Employment Relations*. Springer Nature Switzerland AG.
- Aguinis, H. (2019). *Performance Management For Dummies*. John Wiley & Sons, Inc.
- Ariyanti, D. M., Agus, F., & Khairina, D. M. (2016). Sistem Pendukung Keputusan Untuk Seleksi Penerimaan Dan Penentuan Posisi Karyawan. *Informatika Mulawarman: Jurnal Ilmiah Ilmu Komputer*. <https://doi.org/10.30872/jim.v10i1.26>
- As'ad, Moh. 2008. *Psikologi Industri Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Asih. 2015. Pengaruh keperibadian dan stres kerja terhadap kinerja pegawai Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia (STPI) Curug Tanggerang. Vol.10 No.1 Februari 2015-47
- Aziz, T. A., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2017). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*. <https://doi.org/10.17358/jabm.3.2.246>
- Bemana, S., Moradi, H., Ghasemi, M., Taghayi, S. M., and Ghayoor, A. H. 2013. The Relationship Among Job Stress and Job Satisfaction in Municipality Personnel in Iran. *World Applied Sciences Journal*, 233-238. Retrived from World Applied Sciences Journal.
- Bhatti, N., Shar, A. H., S haikh, F. M., and Nazar, M. S. 2010. Causes of Stress in Organization, a Case Study of Sukkur. *International Journal of Business and Management*, 5(11): 3-14. Retrived from Canadian Center of Science and Education.
- DeNisi, A. S., & Murphy, K. R. (2017). Performance appraisal and performance management: 100 years of progress? *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 421.
- Davis, D. D. (Inggris)"Form, Function and Strategy in Boundaryless Organization," *The Changing Nature of Work*, San Fransisco: Jossey Bass, 1995, hal. 112-138.

- Dessler, Gary, (1997), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Indeks Jakarta.
- Hamidm, E.S., Rowi, Budiman, (2003), *Membangun Profesionalia Dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Ekrut.com/media/analisis-jabatan diakses tanggal 28 juli 2022
- Elci, M., Sener, I., Aksoy, S., & Alpan, L. 2012. The Impact of Ethical Leadership and Leadership Effectiveness on Employees' Turnover Intention: The Mediating Role of Work Related Stress. *Procedia Social and Behavioral Sciences*: (58), 289-297. Retrived from Elsevier.
- Fajar, A., Furqon, M. A., & Zaidani, A. F. (2019). Pengaruh Alasan Pemberhentian Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pt. Jakarta Ponsel Xxi Pamekasan. *Makro: Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*. <https://doi.org/10.36467/makro.2019.04.01.07>
- Gosmawi, I., & Dsilva, N. R. (2019). Impact of Job Satisfaction and Job Stress on Employees Life in Mumbai Hospitality Sector an Empirical Study Using SEM. *Journal of Strategy and Management*, (12)3, 330-346. doi:10.1108/JSMA-01-2019-0012.
- Hamm, S. (Inggris)"No Letup-and No Apologies," *Business Week*, 26 Oktober 1998, hal. 58-64
- Handoko, T Tani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo
- Haromain, H. (2014). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pondok Pesantren*. *Jurnal Pendidikan Humaniora (JPH)*. [hhttps://doi.org/10.17977/JPH.V112.4047](https://doi.org/10.17977/JPH.V112.4047).
- Hasibuan, Malayu , *Manajemen: Dasar, Pengertian Dan Masalah* (Jakarta:Bumi Aksara,2011),h. 118
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P., (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, Malayu. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hidayat, Bahril. (2005). *Rekrutmen Manajemen Sumber Daya Manusia (Bahan Kajian Perkuliahan Industri dan Organisasi)*. <https://www.researchgate.net/publication/320243177>
<https://www.talenta.co/blog/insight-talenta/pengertian-dan-manfaat-talent-management/> diakses tgl 11 Agustus 2021
<http://google-sofyaneffendi.blogspot.com/p/pelatihan-dan-pengembangan-sumberdaya.htm>

- Hunger & Wheelen. (2000). *Manajemen Strategis*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Hunger, D.J., & Wheelen, L. Thomas. (2012). *Strategic Management and Business Policy*. (13th Edition). United States of America: Pearson
- Husna Suas dan Heiddjrachman. 1997. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Ibnu Al Avisena "Jurnal Aplikasi Administrasi Vol 19 No. 1 Mei 2016 " Pengaruh Seleksi dan Penempatan Tenaga Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Divisi produksi di PT Barata Indonesia Persro Gresik ". Univ Hang Tua Surabaya .
- Imbron & Pamungkas Bali Ibrahim, (2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cv. Widina Media Utama
- inspeksi dan surveyor di samarinada vol.4 No 4-1059.
- Internal and External Environment Factors that Influences Organizational Decision Making. <https://www.iedunote.com/organizational-environment-elements>
- Ivancevich, Jhon M. (2001). *Human Resource Management*. New York: Mc. Grow-Hill Companies
- Ivancevich, Jhon. M., dkk. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Jalal, Asran (2019). *Politik Desentralisasi di Indonesia: Pertarungan Kepentingan dalam Proses Perumusan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2006 tentang Pemerintahan Aceh* (PDF). Bekasi: Penerbit Penjuru Ilmu. hlm. 36. ISBN 978-602-0967-42-4.
- Jennifer M. George, Gareth R. Jones. (1998). *Essentials of Contemporary Management*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Jurnal Psikologi Industri Pelatihan Dan Pengembangan SDM: Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
- Kaeter, M. "The Age of the Specialized Generalist," *Training*, desember 1993, hal. 48-53
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja, Direktorat Pengembangan Pasar Kerja. 2015. *Pedoman Analisis Jabatan*.
- Knight, K. "Matrix Organization: A Review," *Journal of Management Studies*, Mei 1976, hal. 111-
- Komang R. Indrawati dkk. 2016. *Buku Ajar Psikologi Industri dan Organisasi*. Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Udayana.
- Luthans, F. (2015). *Organizational Behavior*. Americas: McGraw-Hill.

- M Hanafi Jurnal ' Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran Vol.5 No.1 Jan 20201, Hal 31 – 44 Manajemen sumber daya manusia smk bisnis dan manajemen di daerah istimewa Yogyakarta.Univ Pendidikan Indonesia
- Mangkunegara Anwar prabu, 2014. Evaluasi kinerja SDM, Bandung: PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2003), *Pencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT. Refika Aditam, Bandung.
- Mardiatmi, B D A. (2022). *Asas-Asas Manajemen (Konsep dan Teori)*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Mardiatmi, B D A. (2022). *Dasar-Dasar Manajemen (Suatu Pengantar)*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Masram., Mu'ah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Penerbit Zifatama Publisher
- Mathis, L. Robert & John, H Jackson. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1, Terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie*. Jakarta: Salemba Empat
- Meyerson, D;Martin, J. "(Inggris)"*Cultural Change: An Integration of Three Different Views,* *Journal of Management Studies*, 1987, hal. 623-647.
- Moekiat. 1998. *Analisis Jabatan*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Moekijat. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*. Bandung: Mandar Maju.
- Mondy, Wayne R. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 1 Edisi 10*. Jakarta: PT. Glora Aksara Pratama
- Munandar, A.S. 2022. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Nawawi, Hadari. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Ni Putu Riski Martini "Jurnal Riset Akuntansi" *Pengaruh Penempatan Sumber Daya Manusia pada Kinerja Karyawan di Pemerintahan Kabupaten Badung ' Univ Warmadewa*
- Nidya dkk, (2021) *Psikologi Industri Dan Organisasi*, Widina Media Utama
- Nimran, Umar, (1999), *Prilaku Organisasi*, CV. Citra Medika, Sepanjang.
- Mathis,Robert L Dan Jackson, John H, (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ke 1*, Jakarta: Salemba Empat.
- Nuryanta, Nanang. (2008). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia (Tinjauan Aspek Rekrutmen dan Seleksi)*. El –Tarbawi, *Jurnal Pendidikan Islam*. Vol. 1, No. 1, hal 55-69
- O'Reilly; Chatman, J; Caldwell, D. F. (Inggris)"*People and Organizational Culture: A Profile Comparison Approach to Assessing Person-Organization Fit,* *Academy of Management Journal*, hal. 487-516.

- Pahlevi, R. 2013. Analisis Efektifitas Proses Rekrutmen Dan Seleksi Dalam Memenuhi Kebutuhan Sumber Daya Manusia Pt. Teknologi Riset Global Investama. 1-11.
- Pearce, J A & Robinson, R B, Jr. (2000), Management Strategic : Formulation, Implementation and Control , International Edition, New York, McGraw-Hill.
- Pennings, J. M. (Inggris) Research in Organizational Behavior, vol. 14, Greenwich, CT: JAI Press, 1992, hal. 267-309.130.
- Priyono., Marnis. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. <https://www.researchgate.net/publication/304748608>
- Priyanto,2014. Konsep Manajemen Stres,Yogyakarta: Nuha medika
- Puspitasari, R. A., Mukzam, M. D., & Iqbal, M. 2014. Analisis Metode Dan Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen Dan Seleksi Untuk Mendapatkan Karyawan Yang Bermutu (Studi Kasus Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang). Administarasi Bisnis, 1-9.
- Putra, S A. (2015). Pengaruh Lingkungan usaha dan strategi operasi terhadap kinerja usaha Fanshop persib di wilayah Bandung. Jurnal Ekonomi. 11(2).
- Resya Mawaranti & Arief Partono Prasetio. 2018. DAMPAK STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI UPT PUSKESMAS JASINGA. JRMB, Volume 13, No. 1, Juni 2018.
- Riandy. 2016. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT Borneo Laboratorium
- Robbins, S. P., and Judge, T. A. 2013. Organizational Behavior. (Edisi Lima Belas). New Jersey: Pearson Education Inc.
- Robbins, Stephen P.; Judge, Timothy A. (2008). Perilaku Organisasi Buku 2, Jakarta: Salemba Empat. Hal. 214-224
- Robbins, Stephen P.; Judge, Timothy A. (2008). Perilaku Organisasi Buku 2, Jakarta: Salemba Empat. Hal.256-266
- Robbins, Sthepen. P. 2006. Perilaku Organisasi. Jilid II. Jakarta. PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Sthepen. P. 2007. Perilaku Organisasi. Jilid II. Jakarta. PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Saefudin.2018. Pengorganisasian Dalam Manajemen. Jurnal Dirasah, Volume 1, Nomor 1, Februari 2018
- Samanto, Hadi. (2015). Perencanaan Dan Perekrutan Sumber Daya Manusia Abad 21. Jurnal Akuntansi dan Pajak, Vol 15, No. 02, hal 68-77
- Samsudin, Sadili. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia

- Sari, Eliana. (2019). Perencanaan Sumber Daya Manusia. Menentukan Kebutuhan Pegawai Secara Tepat. Seri Manajemen Sumber Daya Manusia: Buku 1. Jakarta: Jayabaya University Press
- Saydam Gouzaji. 1996. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Djambatan.
- Schein, E. H. (Inggris)"Leadership and Organizational Culture," The Leader of the Future, San Fransisco: Jossey Bass, 1996, hal. 61-62.
- Schein, E. H. (Inggris)"the Role of the Founder in Creating Organizational Culture," The Leader of the Future, San francisco: Jossey Bass, 1996, hal. 61-6
- Schein, E. H. (Inggris)Organizational Culture and Leadership, San Fransisco: Jossey-Bass, 1985. hal. 168
- Schein, H E. (1992). Organizational Culture and Leadership. Second Edtion. San Francisco: Jossey Bass Publishers.
- Schuler, R. S., & Jackson, S. E. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke-21. Jakarta: Erlangga
- Sedarmayanti, (2009), Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Setiani, Baiq. (2013). Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan. Jurnal Ilmiah Widya. Vol. 1, No. 1, hal 38-44
- Siagian P Sondang. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siagian P Sondang. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Silaen Ruth Novia dkk, (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1, Widina Media Utama
- Silaen Ruth Novia dkk, (2021) Asas-Asas Manajemen, Widina Media Utama
- Simamora, Henry. (1997). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN
- Simamora, Henry. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN
- Singh, J. K., and Jain, M. 2013. A Study of Employees' Job Satisfaction and Impact on Their Perfomance. Journal of Indian Research. 1, 105-111. Retrived from Journal of Indian Research.
- Stoner, A F., James & Freeman, E. (1996). Manajemen Jilid I. Jakarta: PT. Prahallindo

- Stoner, Management, alih bahasa Wihelmus W. Bakowatun (Jakarta: Intermedia, 1986).
- Sunyoto, D. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CPAS (Center for Academic Publishing Service).
- Sunyoto, Danang. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Sutrisno, E. (2019). Budaya Organisasi. Jakarta: Prenada
- Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ketujuh). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno, H., & Priansa, D. J. 2011. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: ALFABETA.
- Than, V. D., Pham, C. H., and Pham, L. 2016. Job Stress, Involvement, Satisfaction and Performance of Employees in Garment 10 Corporation in Vietnam. *International journal of Financial Research*. 7(3): 96-109.
- Waluyo, Minto. 2009. Psikologi Teknik Industri. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wasistiono, S., dan Polyando, P. (2017). Politik Desentralisasi di Indonesia: Edisi Revisi Yang Diperluas (PDF). Sumedang: Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN) Press Jatinangor. hlm. 1. ISBN 978-602-61034-0-6
- Wexley Kenneth N dan Yulk Gary. 1992. Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal. Penerbit Rineka Cipta.
- Wibowo. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Surabaya: CV. R.A. De. Rozarie
- Wijono, Sutarto. 2010. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta. Prenadamedia Grup
- Wijono, Sutarto. 2018. Kepemimpinan dalam preseptif organisasi. Jakarta Prenadamedia Grup.
- Winarti, Endah. (2018). Perencanaan Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan. *Jurnal Tarbiyatuna*. Vol. 3, No. 1, hal 1-26
- Yukl, G. (Inggris) *Leadership in Organization*, Saddle River: Prentice Hall, 2002, hal. 141-174.
- Zakiyudin, A 2019 . Teori dan Praktek Manajemen. Sebuah Konsep yang Aplikatif Disertai Profil Wirausaha Sukses.
- Zulianti. (n.d.). Pengaruh Strategi Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang). 1-12.

PROFIL PENULIS



Dr. Henni Marlinah, S.Fil.I, M.M., M.Ag. lahir di Tanjung Bulan pada tanggal 23 Maret 1981, pada tahun 2003 lulus Sarjana Filsafat Islam pada Fakultas Ushuluddin program studi Aqidah Filsafat di Institut Agama Islam Negeri Raden Fatah Palembang. Kemudian melanjutkan ke Program Magister Agama pada Fakultas Ushuluddin di Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta lulus tahun 2018. Dan melanjutkan studi Magister Manajemen di Universitas Pamulang, lulus tahun 2017. Serta melanjutkan studi program Doktor pada Fakultas Ekonomi program studi Doktor Manajemen Sumber Daya Manusia di Universitas Merdeka Malang lulus tahun 2021. Beberapa hasil penelitian dipublikasikan pada jurnal ilmiah Terakreditasi Nasional dan Internasional ber ISSN. Saat ini berkarier sebagai Dosen tetap di Program Studi Manajemen S-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang. Demikian sekilas biodata penulis, semoga buku yang diterbitkan ini dapat berguna dan bermanfaat bagi diri penulis dan khalayak umum yang membutuhkan. Penulis bisa dihubungi melalui Email: hennimarlinah@gmail.com

Budaya

ORGANISASI

Budaya organisasi sebagai karakteristik pada suatu organisasi untuk kemudian menjadi pedoman bagi organisasi dengan cara yang membedakannya dengan organisasi lain. Budaya organisasi sendiri berfungsi sebagai norma perilaku serta nilai-nilai yang dipahami dan diterima oleh setiap anggota organisasi dan yang digunakan sebagai dasar tata tertib organisasi.

Selain itu, budaya organisasi juga dapat didefinisikan secara sederhana seperti bagaimana hal-hal tersebut diselesaikan. Budaya organisasi melibatkan sekumpulan pengalaman, harapan dan nilai-nilai yang terkandung di dalamnya yang kemudian tercermin dalam perilaku anggota, filosofi, pengamalan, pekerjaan internal, interaksi dengan lingkungan luar organisasi, hingga harapan-harapannya untuk masa depan.

Ada juga yang menggambarkan bahwa budaya organisasi kemudian melibatkan aturan, asumsi, bahasa, simbol, norma, visi, sistem, kepercayaan, kebiasaan, simbol, dan nilai tertulis serta tidak tertulis. Budaya Organisasi juga dikenal sebagai filosofi dasar organisasi yang membentuk keyakinan, norma, dan nilai. pemimpin kemudian memegang peran penting dalam membentuk budaya kerja organisasi.

Karenanya fungsi budaya organisasi secara umum kemudian dibagi lagi menjadi beberapa hal, di antaranya meningkatkan loyalitas karyawan pada suatu perusahaan, ia juga dapat digunakan sebagai alat untuk mengorganisir anggota, Sebagai alat untuk memperkuat nilai-nilai organisasi, sebagai mekanisme yang mengontrol perilaku di lingkungan kerja sehingga dapat mendorong semua struktur untuk meningkatkan kinerja baik untuk jangka pendek maupun jangka Panjang.

Budaya organisasi juga berfungsi sebagai faktor penentu dalam manajemen, apa yang kemudian dapat dilakukan dan apa yang tidak. Pembelajaran mengenai budaya organisasi dan bagaimana cara membangun serta mengembangkan budaya organisasi dapat Grameds temukan pada buku Budaya Organisasi.