

Sam Cay, S.E., M.M.



Lingkungan **ORGANISASI**



Editor:
Agung Tri Putranto, S.T., M.M.

Lingkungan **ORGANISASI**

Sam Cay, S.E., M.M.

Editor:

Agung Tri Putranto, S.T., M.M.

LINGKUNGAN ORGANISASI

Penulis:

Sam Cay

Desain Cover:

Atep

Tata Letak:

Handarini Rohana

Editor:

Agung Tri Putranto, S.T., M.M.

ISBN:

978-623-459-484-3

Cetakan Pertama:

Mei, 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

Alhamdulillah rasa syukur patutlah pada kesempatan ini kami curahkan kehadiran Allah SWT, karena berkat Rahmat, Hidayah, dan Inayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan Buku dengan judul “Lingkungan Organisasi”. Dalam kehidupan sehari-hari, kita mengenal berbagai jenis organisasi yang mempengaruhi semua tingkatan kehidupan. Fakta menunjukkan bahwa kebanyakan diantara kita menjalani sebagian besar dari kehidupan dalam organisasi organisasi. pada umumnya tujuan organisasi dibentuk dengan tujuan untuk melaksanakan atau mencapai hal-hal tertentu, yang tidak mungkin dilaksanakan secara individual.

Organisasi membantu masyarakat dalam hal kelangsungan pengetahuan dan ilmu pengetahuan. Ia pun merupakan sumber penting aneka macam karier dalam masyarakat. Dalam organisasi terdapat beberapa elemen elemen kunci dalam organisasi yaitu meliputi manusia dalam organisasi, struktur dalam organisasi, teknologi, dan lingkungan tempat organisasi tersebut beroperasi.

Lingkungan merupakan salah satu elemen kunci dalam organisasi, karena lingkungan dapat mempengaruhi operasi setiap organisasi. Dalam organisasi bisnis terdapat stakeholder yaitu pihak yang secara langsung maupun tidak langsung berhubungan dengan suatu organisasi. manajer merupakan salah satu stakeholder tersebut. Sebagai seorang manajer tidak harus hanya memperhatikan lingkungan usahanya atau intern saja, namun juga harus bisa mengantisipasi lingkungan di luar perusahaan atau ekstern.

Setiap organisasi, baik yang berskala besar, menengah, maupun kecil, semuanya akan berinteraksi dengan lingkungan. Organisasi yang bisa bertahan adalah organisasi yang bisa menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan. Lingkungan merupakan kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak terhadap kinerja organisasi.

Lingkungan organisasi adalah salah satu faktor dan objek yang berinteraksi dan dapat mempengaruhi sebuah organisasi serta juga dapat dipengaruhi oleh perilaku yang terjadi di dalam organisasi itu sendiri serta akan mempengaruhi dan berdampak pada operasi perusahaan atau organisasi.

Setiap organisasi akan berinteraksi dengan lingkungan tempatnya beroperasi. Oleh karena lingkungan selalu berubah, maka organisasi yang survive adalah organisasi yang mampu beradaptasi dengan perubahan

lingkungan. Sebaliknya, organisasi akan hancur jika tidak perkembangan ataupun perubahan lingkungan di sekitarnya pun tidak diperhatikan. Lingkungan organisasi itu sendiri merupakan suatu kekuatan yang secara langsung ataupun tidak langsung akan mempengaruhi kinerja organisasi.

Kehadiran buku ini tentunya dapat diselesaikan karena kontribusi dan bantuan dari semua pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penyusun menghaturkan penghargaan dan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang sudah banyak memberikan kontribusi dalam proses penyusunan buku ini.

Sebagai insan yang penuh kekurangan dan kekhilafan, tentunya Buku ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu kritik dan saran dari semua pihak sangat kami harapkan. Akhirnya kami berharap semoga kehadiran buku ini bermanfaat bagi kita semua, amien.

Mei, 2023

Penulis

DAFTAR ISI

| | |
|--|------------|
| KATA PENGANTAR | iii |
| DAFTAR ISI | v |
| BAB 1 KEBERAGAMAN DALAM ORGANISASI | 1 |
| A. Pendahuluan..... | 1 |
| B. Pengertian Keberagaman | 3 |
| C. Konsep Keberagaman Organisasi | 5 |
| D. Konsep Konflik Antarpribadi..... | 6 |
| E. Diversitas Budaya Organisasi..... | 7 |
| F. Pendekatan Interpretif Dalam Komunikasi dan Organisasi..... | 8 |
| G. Manajemen Diversitas Dalam Organisasi..... | 10 |
| H. Rangkuman Materi | 11 |
| BAB 2 ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) | 13 |
| A. Pendahuluan..... | 13 |
| B. Kepuasan Kerja | 14 |
| C. Definisi OCB | 16 |
| D. Individu | 17 |
| E. Organisasi | 18 |
| F. Dimensi di Dalam OCB..... | 19 |
| G. Hal-Hal Yang Mempengaruhi OCB..... | 20 |
| H. Manfaat Penerapan OCB..... | 21 |
| I. Kelebihan Penerapan OCB..... | 22 |
| J. Kekurangan OCB..... | 23 |
| K. Rangkuman Materi | 23 |
| BAB 3 PEMBERDAYAAN KEPEMIMPINAN | 27 |
| A. Pendahuluan..... | 27 |
| B. Pengertian Pemimpin dan Kepemimpinan..... | 28 |
| C. Pemimpin dan Manajer | 31 |
| D. Gaya Kepemimpinan | 33 |
| E. Efektivitas Kepemimpinan | 36 |
| F. Rangkuman Materi | 38 |
| BAB 4 TIM DALAM ORGANISASI | 39 |
| A. Pendahuluan..... | 39 |
| B. Pengertian Tim | 40 |
| C. Bentuk Tim..... | 40 |
| D. Mengubah Individu Menjadi Tim | 43 |
| E. Manfaat dan Hambatan Dalam Tim | 43 |

| | |
|---|-----------|
| F. Membentuk Tim Yang Efektif | 46 |
| G. Pengembangan Tim | 49 |
| H. Rangkuman Materi | 52 |
| BAB 5 KEKUASAAN DALAM ORGANISASI | 53 |
| A. Pendahuluan | 53 |
| B. Definisi Kekuasaan | 54 |
| C. Sumber-Sumber Kekuasaan | 55 |
| D. Kekuasaan dan Pemegang Wewenang | 56 |
| E. Kebutuhan Kekuasaan | 56 |
| F. Kekuasaan Struktural dan Situasional | 57 |
| G. Kekuasaan Antardepartemen | 58 |
| H. Taktik Kekuasaan | 59 |
| I. Saluran Kekuasaan | 60 |
| J. Rangkuman Materi | 61 |
| BAB 6 KONSEP DASAR ORGANISASI | 63 |
| A. Pendahuluan | 63 |
| B. Pengertian Organisasi | 64 |
| C. Azas – Azas Organisasi | 66 |
| D. Bentuk Organisasi/Tipe-Tipe Organisasi | 69 |
| E. Struktur Organisasi | 72 |
| F. Bagan Organisasi | 73 |
| G. Rangkuman Materi | 76 |
| BAB 7 ORGANISASI DI ERA VUCA | 79 |
| A. Pendahuluan | 79 |
| B. Pengertian Vuca | 80 |
| C. Komunikasi di Era Vuca | 82 |
| D. Kepemimpinan di Era Vuca | 85 |
| E. Organisasi dan Budaya | 88 |
| F. Studi Kasus | 89 |
| G. Rangkuman Materi | 91 |
| BAB 8 KONSEP SISTEM SOSIAL | 93 |
| A. Pendahuluan | 93 |
| B. Konsep Sistem Sosial | 94 |
| C. Macam-Macam Sistem Sosial | 95 |
| D. Unsur Sistem Sosial | 95 |
| E. Ciri Sistem Sosial | 96 |
| F. Fungsi Sistem Sosial | 98 |
| G. Teori Sistem Sosial | 99 |
| H. Keseimbangan Sosial | 101 |
| I. Perjanjian Psikologis dan Ekonomi | 101 |

| | |
|--|------------|
| J. Keadilan | 102 |
| K. Rangkuman Materi | 103 |
| BAB 9 KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI PEGAWAI | 105 |
| A. Apakah Kepuasan Kerja Itu | 105 |
| B. Kepuasan Kerja dan Prestasi | 106 |
| C. Penelaahan Kepuasan Kerja | 106 |
| D. Motivasi | 107 |
| E. Tujuan | 107 |
| F. Kebutuhan Manusia | 108 |
| G. Hirarki Kebutuhan Menurut Maslow | 108 |
| H. Kebutuhan Tingkat Rendah | 109 |
| I. Kebutuhan Tingkat Tinggi | 110 |
| J. Pola Motivasi | 110 |
| BAB 10 LINGKUNGAN DAN BUDAYA ORGANISASI | 115 |
| A. Pendahuluan | 115 |
| B. Lingkungan Organisasi | 116 |
| C. Macam-Macam Lingkungan Organisasi | 120 |
| D. Lingkungan Internal Organisasi | 122 |
| E. Lingkungan Tindakan Tidak Langsung | 123 |
| F. Lingkungan Organisasi Dimensi Internasional | 124 |
| G. Lingkungan Alam | 125 |
| H. Pengaruh Lingkungan Organisasi | 126 |
| I. Rangkuman Materi | 127 |
| DAFTAR PUSTAKA | 129 |
| PROFIL PENULIS | 136 |



KEBERAGAMAN DALAM ORGANISASI

A. PENDAHULUAN

Konsepsi lebih luas, konflik juga memunculkan semua elemen organisasi dalam arti pluralisme dan organisasi menjadi lebih dinamis, karena adanya perbedaan. Diversitas dapat menjadi kekuatan bagi organisasi. Dalam kerangka ini, sebuah organisasi dapat menyusun agenda untuk memperjuangkan diversitas yang kemudian menjadi semangat yang masuk dalam DNA organisasi. Keragaman ini tidak dapat disangkal dan telah menjadi identitas organisasi (Mohammed dan Angel 2004). Satu hal yang harus dipahami tentang keragaman adalah bahwa setiap manusia memiliki sifat, karakter, harapan akan sesuatu, kapasitas tertentu, prinsip-prinsip kehidupan, dan latar belakang yang berbeda. Konflik dapat menyebabkan sesuatu yang tidak menyenangkan dalam organisasi, memberikan pengalaman yang cenderung buruk untuk dialami. Konflik adalah perbedaan pendapat atau perbedaan pendapat antara dua atau lebih anggota organisasi dan antara kelompok dalam organisasi karena memiliki tujuan, prinsip, persepsi yang berbeda satu sama lain.

Konflik tidak selalu negatif, tetapi juga tidak selalu positif, ini tergantung pada cara pemimpin dan semua anggota organisasi memandang konflik dan pengaruhnya terhadap segala sesuatu dalam organisasi. Pemimpin yang memandang konflik sebagai hal negatif, maka ia memandang masalah baik secara individu, maupun kelompok yang dialami akan dipandang sebagai sesuatu yang harus dihindari. Konflik semacam itu akan dianggap sebagai sesuatu yang menghancurkan segala sesuatu yang pada akhirnya mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Menurut (Kunze et al., 2013),



**BAB
2**

ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)

A. PENDAHULUAN

Dewasa ini peran SDM (Sumber Daya Manusia) telah mengalami perkembangan pesat dan memiliki andil yang sangat besar di dalam setiap usaha pencapaian tujuan organisasi, karena SDM adalah pusat laba itu sendiri (Dessler, 2007). Revolusi Industri 4.0, kehadiran *Artificial Intelligence* dan Pandemic Covid 19 telah menghadirkan kondisi VUCA (*Volatility, Uncertainty, Complexity* dan *Ambiguity*) di banyak area bisnis dan industri. Kondisi ini kemudian memaksa banyak organisasi mengalihkan perhatian dan focus dari faktor produksi yang lain (*Money, Material, Machine, Method, and Market*) kepada faktor Man (SDM). Kemampuan suatu organisasi mendapatkan pekerja yang memiliki semangat, antusiasme dan kemauan bekerja secara tim akan sangat menentukan eksistensi dari suatu organisasi, bukan dari keterbatasan sumber daya atau faktor produksi yang lain (Dessler, 2007).

Organisasi merupakan suatu unit sosial yang dikoordinasikan secara sadar, terdiri dari dua orang atau lebih, yang berfungsi atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau serangkaian tujuan (Robbins P Stephen, 2013). Dari definisi ini dapat disimpulkan bahwa setiap individu sebagai anggota organisasi haruslah memiliki kesadaran bersama, bahwa untuk setiap interaksi yang mereka lakukan adalah untuk mencapai tujuan bersama yakni tujuan dari organisasi itu sendiri. Perilaku Pekerja menjadi titik sentral di dalam interaksi yang terjadi di organisasi, dan untuk inilah perilaku organisasi diperlukan, menjadi standar perilaku yang diakui bersama-sama dan disepakati untuk dilakukan di dalam suatu organisasi. Perilaku ini kemudian dikenal dengan OCB (*Organizational*



PEMBERDAYAAN KEPEMIMPINAN

A. PENDAHULUAN

Sebuah perusahaan layaknya sebuah bis yang mengangkut banyak penumpang dan memiliki tujuan untuk sampai di tempat yang diinginkan. Butuh seorang *driver* yang mengemudikan bis supaya membawa penumpang dengan selamat sampai di tempat tujuan. Semua risiko di jalan menjadi tanggung jawab pengendara bis dan penumpang mempercayakan keselamatannya pada *driver* dan juga *crew* bis. Sebuah perusahaan juga membutuhkan seorang “*Driver*” yang siap bertanggung jawab dan memiliki komitmen untuk membawa perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan. *Driver* yang dimaksud adalah seorang pemimpin. Tokoh internasional seperti Washington, Napoleon, Soekarno, Roosevelt, dan Nehru telah membuktikan diri sebagai seorang pemimpin besar dan heroik karena telah membuktikan kepada dunia bahwa mereka benar-benar berkontribusi dalam membantu bangsa dan negara dalam mencapai suatu tujuan. Pencapaian itu tidak terlepas dari kemahiran mereka dalam mengaplikasikan ilmu dan seni kepemimpinan baik dalam bentuk sikap maupun perilaku. Setidaknya terdapat tiga aplikasi yang perlu mendapatkan perhatian ketika berbicara tentang kepemimpinan, diantaranya adalah

1. Kepemimpinan melibatkan bawahan ataupun orang lain. Menjadi bawahan harus siap diberikan instruksi dan pengarahan dari pemimpin dalam situasi dan kondisi apapun sehingga proses kepemimpinan benar benar berjalan pada organisasi/ perusahaan.
2. Kepemimpinan berhubungan dengan pembagian otoritas (pendelegasian wewenang)



TIM DALAM ORGANISASI

A. PENDAHULUAN

Di era globalisasi, suatu organisasi diharapkan dapat menyatukan individu yang dapat berkolaborasi dalam sebuah tim untuk mencapai suatu tujuan. Dengan adanya sebuah tim, masalah yang dihadapi organisasi dapat lebih cepat dan lebih baik dalam memecahkannya, dibandingkan dengan melakukan secara individu. Oleh sebab itu, tim merupakan pijakan bagi sebuah organisasi. Seperti yang dikatakan oleh Dennis (dalam Alnuaimi et al., 2010) bahwa munculnya sebuah tim dalam struktur organisasi dapat diselesaikan dengan dua faktor yaitu: Pertama, tim seringkali menyampaikan sumber daya informasi yang lebih baik dan lebih banyak dari pada individu. Munculnya globalisasi menyebabkan keputusan yang diambil oleh organisasi akan menjadi rumit dan bervariasi sehingga sebuah tim membutuhkan kreativitas, pengetahuan, dan pengalaman bukan hanya individu saja. Kedua, munculnya teknologi informasi dan komunikasi membuat organisasi mempunyai kesempatan dalam menjalankan individu-individu yang memiliki kompeten pada suatu pekerjaan yang mengharapkan kehadiran individu tanpa terjebak dalam lingkungan fisik. Dari kedua faktor tersebut dapat disimpulkan bahwa individu akan lebih banyak berpartisipasi dalam sebuah tim dibandingkan ketika mereka bekerja sendirian.

Kesuksesan sebuah tim ditentukan dari dukungan-dukungan individu yang ada di dalamnya dan menjalin komunikasi antar anggota tim agar membangun kerja sama tim yang baik dan memudahkan tim dalam meraih keberhasilan organisasi. Untuk itu dalam membangun kerja sama tim diperlukan komunikasi dan interaksi sosial yang baik antar anggota tim untuk mengadakan perubahan yang positif dalam sebuah organisasi. Pemanfaatan sebuah tim secara



KEKUASAAN DALAM ORGANISASI

A. PENDAHULUAN

Organisasi merupakan salah satu sarana dalam mencapai suatu tujuan, baik tujuan secara individu, kelompok maupun organisasional. Tujuan organisasi bisa tercapai secara efektif dan efisien apabila anggota dalam organisasi mampu dikendalikan oleh sosok pemimpin yang memiliki kompetensi manajerial yang baik, salah satunya adalah kemampuan untuk menggunakan kekuasaan atau kewenangannya dalam memengaruhi setiap anggota dalam kelompoknya agar melaksanakan berbagai aktivitas dalam rangka untuk mencapai tujuan tertentu

Kekuasaan (*power*) merupakan kemampuan seseorang untuk mengatasi perlawanan dari orang lain dalam mencapai tujuan-tujuannya, khususnya dalam memengaruhi perilaku mereka (Torang, 2016: 21). Kekuasaan dapat membuat seseorang memiliki wewenang untuk melakukan sesuatu di dalam kelompok yang mengakui kekuasaan tersebut, baik di dalam kelompok atau organisasi sosial dan politik masyarakat serta kelompok usaha bisnis. Kekuasaan tersebut memberi seseorang legitimasi untuk bertindak, dengan alasan pengamanan kepentingan kelompok, kadang juga tidak dapat dibedakan dengan kepentingan penguasa (individu) yang memiliki kekuasaan (Tampubolon, 2004: 114). Antara pemimpin dan kekuasaan bagai dua sisi mata uang yang tidak bisa dipisahkan, karena setiap pemimpin menggunakan kekuasaan atau kewenangannya dalam memengaruhi setiap perilaku anggota atau pun kelompok yang ada di dalam organisasi tersebut agar berperilaku sesuai dengan yang kehendaki oleh pemimpinnya, dan tanpa adanya kekuasaan atau kewenangan maka pemimpin akan kesulitan untuk mengendalikan atau mengarahkan perilaku anggotanya.



KONSEP DASAR ORGANISASI

A. PENDAHULUAN

Istilah organisasi merupakan istilah yang tak asing bagi masyarakat, terlebih para kaum intelek yang mengenyam pendidikan tinggi. Organisasi ini memegang peranan yang penting dalam kehidupan manusia, apakah di organisasi pemerintahan baik sipil maupun militer ataupun di lembaga swasta seperti perusahaan, bahkan di organisasi sosial kemasyarakatan. Kata organisasi sendiri berasal dari bahasa Yunani yaitu *organon* yang memiliki arti alat. Disini terlihat jelas bahwa organisasi merupakan suatu alat administrasi untuk mencapai suatu tujuan bersama. Jadi organisasi adalah *frame work* dari pada bentuk kerja sama manusia untuk mencapai tujuan bersama (Supardi et.al, 2004:1).

Organisasi dapat dipandang sebagai suatu wadah, suatu proses, dan suatu system sebagai alat untuk mencapai tujuan. Para ahli mengemukakan bahwa organisasi memiliki beberapa unsur seperti unsur kerja sama, unsur orang yang berkerja sama, serta unsur tujuan bersama yang hendak dicapai. Sudah menjadi *sunnatullah* bahwa manusia tidak bisa berdiri sendiri dalam memenuhi kebutuhannya, tetapi memerlukan orang lain. Untuk memenuhi semua kebutuhan itu, manusia harus hidup berorganisasi yang merupakan suatu alat administrasi yang diperlukan dalam masyarakat untuk mencapai dan memenuhi kebutuhan itu, yang hanya dapat dilakukan dengan jalan bekerja sama. Setiap orang dalam organisasi memerankan tugas dan fungsi masing – masing yang saling berinteraksi dan berhubungan untuk memenuhi serta mencapai suatu tujuan. Organisasi menunjukkan pula koordinasi daripada tugas serta fungsi dalam pencapain tujuan (Sarwoto, 1979:10).



ORGANISASI DI ERA VUCA

A. PENDAHULUAN

Perubahan yang terus meningkat baik itu globalisasi, teknologi, ekonomi, sosial maupun adanya pandemi covid 19 merupakan tantangan bagi setiap perusahaan atau organisasi untuk dapat bertahan dan memenangkan persaingan. Istilah VUCA yang sangat populer saat ini dapat menjelaskan beberapa faktor penting dari perkembangan ini. VUCA sudah menjadi tren dalam bisnis di dunia, begitu juga di Indonesia. Banyak perusahaan yang berjuang dalam menghadapi berbagai tantangan era VUCA ini.

Gagasan VUCA ini diperkenalkan oleh Sekolah Perang Angkatan Darat Amerika Serikat untuk menggambarkan dunia multilateral yang tidak pasti, kompleks, dan ambigu yang merupakan dampak dari berakhirnya Perang Dingin. Berawal dari masalah dikarenakan adanya perang ini yang menuntut adanya kecepatan analisis, dan ketidakpastian untuk dapat dipecahkan dalam dunia yang penuh dengan dilema, yang menuntut adanya kesabaran, dan keterlibatan dengan banyaknya ketidakpastian.

VUCA merupakan singkatan dari *Volatility, Uncertainty, Complexity* dan *Ambiguity*. Hal ini menggambarkan situasi yang selalu dihadapi manusia dan membutuhkan strategi dan keterampilan yang khusus di dalam menghadapinya. Seperti adanya perubahan yang sangat cepat dari teknologi mendorong adanya inovasi dalam model bisnis maupun produk dari industri. Efek perubahan ini juga dipengaruhi oleh lingkungan bisnis secara global, peraturan pemerintah serta adanya perubahan sosial. Dampak disruptif dari cyberterrorism dan pencurian informasi yang akan mempengaruhi tingkat keberhasilan dan keberlanjutan yang kompetitif. Sementara itu pergeseran demografis secara global, migrasi, proteksionisme perdagangan, dan perubahan pola hidup yang merupakan indikasi dari adanya VUCA (Millar,



KONSEP SISTEM SOSIAL

A. PENDAHULUAN

Memahami konsep sistem sosial tidak bisa lepas dari pemahaman akan pengertian sistem dan sosial. Sementara untuk memahami sistem sosial itu sendiri tidak bisa lepas pemahaman akan budaya. Karena manusia adalah makhluk sosial, yang secara kodratnya selalu hidup bersama dalam suatu ikatan lingkungan sosial budaya. Untuk memahami lingkungan sosial budaya tidak bisa lepas dari pemahaman akan lingkungan hidup dan perilaku manusia dalam lingkungan hidup.

Pemahaman lingkungan hidup tidak akan sempurna bila tidak dilengkapi dengan pemahaman tentang manusia sebagai salah satu makhluk hidup yang mempunyai peran lebih besar dibandingkan dengan makhluk hidup lainnya, karena manusia mempunyai akal budi. Dengan akalnya manusia mampu mengubah lingkungan alam menjadi lingkungan buatan sebagai habitat manusia, sehingga manusia dapat tersebar di seluruh permukaan bumi. Oleh karena itu, manusia menjadi fokus penting dalam pemahaman sistem sosial dan lingkungan sosial budaya. Modul ini akan membahas tentang konsep sistem sosial yang didekati dari pengertian sistem dan pengertian sosial, manusia sebagai makhluk biologis dan sosial, arti hidup dan kehidupan; arti lingkungan hidup; dan lingkungan sosial budaya.

Setelah mempelajari modul ini Anda diharapkan dapat:

1. Menjelaskan konsep dasar sistem sosial;
2. Menjelaskan manusia dalam sistem kehidupan, dan lingkungan hidup
3. Menjelaskan manusia dalam sistem lingkungan sosial budaya.



KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI PEGAWAI

A. APAKAH KEPUASAN KERJA ITU

Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Ada perbedaan yang penting antara perasaan ini dengan dua unsur lainnya dari sikap pegawai. Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang yang relatif ('saya senang melakukan tugas yang beraneka') yang berbeda dari pemikiran objektif ('pekerjaan saya rumit') dan keinginan berperilaku ('saya merencanakan untuk tidak lagi melakukan pekerjaan ini dalam tiga bulan'). Ketiga bagian sikap itu membantu para manajer memahami reaksi pegawai terhadap pekerjaan mereka dan memperkirakan dampaknya pada perilaku dimasa datang.

Apa sumber kepuasan kerja? Apabila pegawai bergabung dalam suatu organisasi, ia membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat, dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan. Jadi kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis, dan motivasi.

Kepuasan kerja umumnya mengacu pada sikap seorang pegawai. Sebagai contoh, seorang administrator mungkin menyimpulkan bahwa "Endro Sunarto tampaknya sangat senang dengan promosinya sekarang". Kepuasan kerja juga dapat mengacu kepada tingkat sikap yang umum di dalam suatu kelompok, seperti "Kepuasan kerja departemen penjualan setiap saat sangat tinggi".



**BAB
10**

LINGKUNGAN DAN BUDAYA ORGANISASI

A. PENDAHULUAN

Lingkungan organisasi adalah salah satu faktor dan objek yang berinteraksi dan dapat mempengaruhi sebuah organisasi serta juga dapat dipengaruhi oleh perilaku yang terjadi di dalam organisasi itu sendiri serta akan mempengaruhi dan berdampak pada operasi perusahaan atau organisasi (Krisnandi dkk, 2019, hlm. 31).

Setiap organisasi akan berinteraksi dengan lingkungan tempatnya beroperasi. Oleh karena lingkungan selalu berubah, maka organisasi yang survive adalah organisasi yang mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Sebaliknya, organisasi akan hancur jika tidak perkembangan ataupun perubahan lingkungan di sekitarnya pun tidak diperhatikan. Lingkungan organisasi itu sendiri merupakan suatu kekuatan yang secara langsung ataupun tidak langsung akan mempengaruhi kinerja organisasi.

Sementara itu menurut Prasetyono, Ramdayana, & Estiningsih (dalam Farabi, 2020, hlm. 227) lingkungan organisasi adalah pola kondisi-kondisi atau faktor-faktor internal maupun eksternal yang memengaruhi atau menuntun ke arah kemampuan mengetahui kekuatan, kelemahan, kesempatan atau ancaman-ancaman pada kehidupan dan pengembangan organisasi yang secara relevan memengaruhi proses atau operasi keputusan strategi.

Sedangkan menurut Susilowati dan Basuki (dalam Franli, Benhard dan Farlane, 2016, hlm. 145) lingkungan organisasi adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan serta dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adkins, D. 2016. Diversity Management and the Organizational Perspective. Celebrating the James Partridge Award: Essays Toward the Development of a More Diverse, Inclusive, and Equitable Field of Library and Information Science.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Alexander Thian (2021), Perilaku Organisasi, PT Andi Offset, Yogyakarta.
- Ali, S., Burns, C., & Grant, L. (2013). Equality and diversity in the health service: An evidence-led culture change. *Journal of Psychological Issues in Organizational Culture*, 3(S1), 190-209. doi: 10.1002/jpoc.v3.1s.
- Alnuaimi, Omar A.; Robert Jr., Lionel P.; & Maruping, Likoeb M. (2010). Team size, dispersion, and social loafing in technology-supported teams: a perspective on the theory of moral disengagement. *Journal of Information systems*, Summer, Vol. 27, No. 1, pp. 203-230
- Alotaibi, A. G. (2001). Antecedents of organizational citizenship behavior: A study of public personnel in Kuwait. *Public Personnel Management*, 30(3), 363–376.
- Andjarwati, T. (2015). Motivasi dari sudut pandang teori hirarki kebutuhan Maslow, teori dua faktor Herzberg, teori xy Mc Gregor, dan teori motivasi prestasi Mc Clelland. Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- Appelbaum, S., Bartolomucci, N., Beaumier, E., Boulanger, J., Corrigan, R., Dore, I., Girard, C., & Serroni, C. (2004). Organizational citizenship behavior: a case study of culture, leadership and trust. *Management Decision*.
- Aziti, T. Meisya. 2019. Pengaruh Motivasi Kekuasaan, Motivasi Afiliasi dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Karyawan PT. X. *MANNERS*, Vol.II (2): 71-82
- Bantz, Charles R. 1983. "Naturalistic Research Tradition" dalam Linda L.Putnam dan Michael.
- Baran E Benjamin, Woznyj Haley M (2019). Managing VUCA:The human dynamics of agility. *Organizational Dyamic*, pp.11
- Barki, H., dan Hartwick, J. 2004. Conceptualizing The Construct of Interpersonal Conflict. *International Journal of Conflict Management*.

- Bennett, N., & Lemoine, G. J. (2014). What a difference a word makes: Understanding threats to Performance in a VUCA world. *Business Horizons*, 57(3), 311–317.
- Bleijenbergh, I., Peters, P., dan Poutsma, E. 2010. Diversity management beyond the business case. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*.
- Bolboli, S.A. & Reiche, M., 2014. Culture-based design and implementation of business excellence. *The TQM Journal*, 26(4), pp.329–347
- Bouée CE (2013) *Light footprint management: leadership in times of change*. A&C Black, Edinburgh
- Candra Aldilla Syamsuar dan Henndy Ginting. 2020. Mengelola Keberagaman Pegawai dalam Konflik Interpersonal Guna Meningkatkan Produktivitas Karyawan: Studi Komparasi JPPM: *Journal of Public Policy and Management* e-ISSN: 2715-2952. Volume 2 Nomor 1.
- Communication Across Cultures*. Allyn & Bacon. Boston
- Cox, Taylor. JR. 1994. *Cultural Diversity in Organization*. CA: Berret-Koehler Publishers. San Fransisco.
- Dawson, P. 2003. “The contemporary experience of people at work, Understanding organizational change”. Sage Publication Ltd, Thousand Oak, CA. E. Pacanowsky (eds.). *Communication and Organization: An Interpretive Approach*. Sage Publication. Beverly Hills.
- Deliyanto Bambang, Modul 1 Konsep Dasar Sistem Sosial, <https://pustaka.ut.ac.id/lib/wp-content/uploads/pdfmk/PWK4105-M1.pdf>
- Dessler, G. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kesepuluh Jilid II, PT. Indeks, Jakarta.
- Dogh, J.P. and Quigley, N.R. (2014), Responsible leadership and stakeholder management: influence pathways and organizational outcomes” *Academy of Management Perspectives*, Vol. 28 No. 3, pp. 255-274.
- Edison, E., & Anwar, Y. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA, cv.
- Elfina, R., & Tanjung, R. (2022). the influence of commitment, productivity, organization citizenship behavior, training on performance police tanjungpinang in the time of covid-19. *International Journal of Social Science*, 1(6), 945–954.
- Farabi, M. N. El. (2020). Ketidakpastian lingkungan organisasi berimplikasi terhadap pemilihan sistem pengendalian manajemen. *Journal of Applied Business and Economics (JABE)*, 7(2), 225–238.

- Femi, B., dan Prasetya, A. 2017. Penerapan diversity management dalam rangka meraih competitive advantage (Studi pada PT. Petrokimia Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 50(5).
- Franli, L., Bernhard, T., & Franle, S, R., (2016). Pengaruh Lingkungan Organisasi, Komitmen dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado. *EMBA*, 4(1), 143-152.
- Gibson, Jamel L, Ivancevich, JM dan Donnelly, JH, 1985. *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses*. Edisi Ke-5, Alih bahasa : Djarkasih, Jakarta : Erlangga.
- Hackett, R. D., & Wang, G. (2012). Virtues and leadership: An integrating conceptual framework founded in Aristotelian and Confucian perspectives on virtues. *Management Decision* (Vol. 50). doi:10.1108/00251741211227564
- Hartini dkk. (2021). *Perilaku organisasi*. Bandung: Penerbit Widina.
- Hasibuan, D. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Herfinta Aek Batu Kecamatan Torgamba Kabupaten Labuhanbatu Selatan. *ECOBISMA (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 6(1), 9–15.
- Hasibuan, Malayu SP, 2016. *Organisasi dan Motivasi : Dasar Peningkatan Produktivitas*. Cetakan Ke-9, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2014. *Organisasi dan Motivasi*, Cetakan Ke-8. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hassan, S. (2013). Ethical and empowering leadership and leader effectiveness. *Journal of Managerial Psychology*, 28(2),
- Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing cultures: The Hofstede model in context. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1), 919–2307.
- Horney, N., Pasmore, B. & O’Shea, T., (2010). Leadership agility: a business imperative for aVUCA world. *People & Strategy*, 33(4), pp.32–38
- <https://deepublishstore.com/sistem-sosial/>
- <https://dosensosiologi.com/sistem-sosial/>
- <https://tambahpinter.com/sistem-sosial-pengertian-fungsi-unsur-teori-dan-contoh/>
- <https://www.im-cons.com/post/5-cara-mengatasi-hambatan-dalam-tim-atasi-hambatan-bangun-tim-yang-kohesif-dan-efektif>
- Indrawijaya, A. Ibrahim. 2010. *Teori Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Jahangir, N., Akbar, M. M., & Haq, M. (2004). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents.
- Kamaluddin Abu Nawas dan Mardiah (2022). *Perilaku Organisasi*, PT Nasya Expanding Management, Jawa tengah.

- Kaswan (2021), *Kompetensi Interpersonal dalam Organisasi*, cetakan ke-1 Yogyakarta :CV Andi Offset
- Kirton, G., dan Greene, A. 2010. *The Dynamics of Managing Diversity: A Critical Approach* (3rd ed.). Boston, MA: Butterworth-Heinemann.
- Krisnandi H., Efendi S., Sugiono E. (2019). *Pengantar manajemen*. Jakarta: LPU-UNAS.
- Kunze, Florian Stephan Boehm dan Heike Bruch, 2013. "Organizational Performance Consequences of Age Diversity: Inspecting the Role of Diversity-Friendly HR Policies and Top Managers' Negative Age Stereotypes" *Journal of Management Studies*. Wiley Blackwell, vol. 50 (3).
- Kusumajati, D. A. (2014). Organizational citizenship behavior (OCB) karyawan pada perusahaan. *Humaniora*, 5(1), 62–70.
- Lawrence, K. (2013). *Developing Leaders in a VUCA Environment*, 1–15.
- Lustig, W. Myron dan Jolene Koester. 2010. *Intercultural Competence: Interpersonal*.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based approach*. New York: The McGraw-Hill Companies. Inc.
- Mack Oliver , Khare Ansuman, Krämer Andreas (2017) *Managing in a VUCA World* Springer Cham Heidelberg New York Dordrecht London
- Manik, JDN. 2013. *Kekuasaan dan Kepemimpinan sebagai Proses Sosial dalam Bermasyarakat*. e-journal, society.fisif.ubb.ac.id
- Marianti, M.Merry. 2011. *Kekuasaan dan Taktik Mempengaruhi Orang Lain dalam Organisasi*. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 7 (1): 45-58
- Marisi Butarbutar et all (2021), *Teori Perilaku Organisasi*, Yayasan kita menulis.
- Martocchio, J. J. (2011). *Strategic reward and compensation plans*.
- Mayer, D., Aquino, C., Greenbaum, R. L., & Kuenzi, M. (2012). Who displays ethical leadership, and why does it matter? An examination of antecedents and consequences of ethical leadership. *Academy of Management Journal*, 55(1), 151-171
- McGregor, D. (1966). The human side of enterprise. *Classics of Organization Theory*, 2(1), 6–15.
- McShane, S., & Glinow, M. A. Von. (2017). *Organizational behavior*. McGraw-Hill Education.
- Mohammed, S., dan Angell, L. C. 2004. Surface-and deep-level diversity in workgroups: examining the moderating effects of team orientation and team process on relationship conflict. *Journal of Organizational Behavior*.
- Nasfi dkk, (2020) *Dasar Manajemen Dan Bisnis 2*, CV. Widina Media Utama

- Philipp, B. L. U., & Lopez, P. D. J. (2013). The moderating role of ethical leadership: Investigating relationships among employee psychological contracts, commitment, and citizenship behavior. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 304315.
- Piaget, J., & Campell, R. L. (2014). *Studies in reflecting abstraction*. Hove: Psychology Press.
- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2018). *Organizational citizenship behavior: Introduction and overview of the handbook*. Oxford University Press New York, NY, USA.
- Prof. DR. Wibowo, S.E., M.PHIL (2013), *Perilaku Dalam Organisasi*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Putri, R. F., & Izzati, U. A. (2018). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Guru Di Perguruan Pendidikan Nu Trate (Ppnut) Gresik. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi.*, 5(2).
- Redding, W. Charles dan Phillip K. Tompkins. 1995. "Organizational Communication-Past and Present Tenses" dalam Gerald M. Goldhaber dan George A. Barnett (eds). *Handbook of Organizational Communication*. Ablex Publishing Corporation. New Jersey.
- Ridwansyah, A. (2012). *Leadership 3.0*. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama.
- Rob Elkington, (2017) "Ethical Leadership at the Speed of VUCA" In *Visionary Leadership in a Turbulent World*. Published online: 21 Jun 2017; 13-37
- Robbins P Stephen, J. A. T. (2013). *Organizational Behavior*.
- Robbins, S. P., dan Judge Timothy A. 2015. *Organizational behavior* (16th ed., P. P. Lestari, Trans.). Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P, 1994. *Teori Organisasi: Struktur, Desain, dan Aplikasi*. Edisi Ke-3. Cetakan Ke-1, Alih bahasa: Jusuf Udaya, Jakarta: Arcan.
- Robbins, Stephen P. (2007). *Perilaku Organisasi Buku 1*, Jakarta: Salemba Empat
- Rosmayudi Arifah dkk, (2021) *Perilaku Organisasi, Widina Bhakti Persada Bandung, (Grup CV. Widina Media Utama)*
- Sale Milliar, Carla et, Groth Olaf, Mahon John F. (2018) *Management Innovation in a VUCA World*, *California Management Review*, 1-h, A., & Watson, R. (2017). *Business Excellence in a Volatile, Uncertain, Complex and Ambiguous Environment (BEVUCA)*. 710-711.
- Sarwoto, 1979. *Dasar – Dasar Organisasi Management*. Cetakan Ke-2, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Siagian, Sondang P, 2015. *Filsafat Administrasi*. Edisi Revisi. Cetakan Ke-8, Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyurroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S. I., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). Kinerja Karyawan. In Widina Bhakti Persada Bandung. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Siswanto, H. . (2012). Pengantar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sobirin, A. (2015). Perilaku Organisasi. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Stephen P. Robbins (2003), *Essentials of Organization Behavior*, 7th Edition (Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall.
- Sunyoto, Danang & Burhanuddin, 2015. *Teori Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Center of Academic Publishing Service (CAPS)
- Supardi, dan Syaiful Anwar, 2004. *Dasar – Dasar Perilaku Organisasi*. Cetakan Ke-2, Jogjakarta: UII Pres.
- Tampubolon, M.P. (2019). *Change management (manajemen perubahan; individu, tim kerja, organisasi)*. Bogor: Penerbit Mitra Wacana Media.
- Tampubolon, Manahan P. 2004. *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Terry, G. R., & RUE, L. W. (2019). *Dasar Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Thoha, Miftah. 2016. *Perilaku Organisasi*, Cetakan ke-25. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Torang, Syamsir, 2016. *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi*, Cetakan Ke-3. Bandung: Alfabeta
- Tri Ngudi Wiyatno, et all (2021), *Perilaku Dalam Organisasi*, Bandung: CV Media Sains Indonesia.
- Walter-Busch, E. (1985). Chester Bernard and the Human Relations Approach at Harvard Business School. *Academy of Management Proceedings*, 1985(1), 139–143.
- Wang, W.-T., Wang, Y.-S. and Chang, W.-T. 2019. "Investigating the effects of psychological empowerment and interpersonal conflicts on employees' knowledge sharing intentions", *Journal of Knowledge Management*, Vol. 23 No. 6.
- Wibowo, 2014. *Perilaku Dalam Organisasi*, Cetakan ke-2. Jakarta: PT. Raja Grafindo
- Wibowo. (2016). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT.RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Wijayanti, Irine Diana Sari. 2008. *Manajemen*. Jogjakarta: Mitra Cendikia Press.

- Yang, Y., dan Konrad, A. M. 2011. Understanding diversity management practices: mplications of institutional theory and resource-based theory. *Journal of Group dan Organization Management*, Vol. 36(1).
- Yuliana, R. & E. Sasono. 2015. Kekuasaan dan Pemberdayaan Organisasi. *Jurnal STIE Semarang*, Vol. 7 (2), 85-94
- Zainal, VR, Hadad, MD & Ramly, M. 2017. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada

PROFIL PENULIS



Sam Cay, S.E., M.M. lahir di Tangerang, Agustus 1979. Putri keempat dari delapan bersaudara dengan ayah Bpk Ong Tjang Boh (Alm) dan Ibu Tjiam Pin Nyoh (Alm). Dengan Pendidikan Dasar Negeri Maruga Lulus Tahun 1993, SMP I Serpong Lulus Tahun 1996, SMK Bhipuri Serpong Lulus tahun 1999, Pendidikan Sarjana Strata 1 Jurusan S-1 Manajemen lulus tahun 2015 dan Lulus Magister Manajemen Tahun 2017. Pengalaman Organisasi: sejak lulus SMK tahun 2001 sampai dengan tahun 2016 bekerja di sebuah Farmasi swasta yaitu PT Pyridam Farma, Tbk. Pengalaman mengajar: Sejak tahun 2017 akhir mulai aktif mengajar di sebuah Universitas Swasta, karena memang cita-cita sejak masih di Sekolah Dasar ingin menjadi seorang guru menjadi seorang Dosen merupakan dambaan bagi penulis, selain dapat mewujudkan cita-cita dari masih kecil juga ingin mencari kerjaan yang memang sesuai dengan hati Nurani, disini hati Nurani karena kita bekerja bukan hanya Fokus pada materi tapi lebih kepada tujuan akhirat. Sampai saat ini penulis Masih tahap terus belajar dan belajar karena memang dalam mengajar baru Berjalan selama kurang lebih 3 tahun. Pengalaman dalam menulis buku ini adalah buku ketiga yang penulis lakukan buku pertama menulis buku bunga rampai dengan Tema: Menelisik perjalanan Si hijau pada masa Pandemi, Buku kedua juga menulis buku bunga rampai dengan Judul "Antara Sumber Rejeki dan Pembatasan Sosial Berskala Besar. Semoga Dengan berbekal pengalaman menulis kedua buku tersebut dapat membuat penulis semakin semangat untuk terus berkarya dengan karya buku-buku berikutnya. Oleh karena itu saya mempunyai Motto "Tidak semua orang mempunyai kemampuan yang sama, oleh karena itu adanya usaha dan doa agar kita mampu meningkatkan kemampuan sesuai dengan harapan".

Lingkungan ORGANISASI

Dalam pembahasan manajemen tidak lepas pada masalah lingkungan yang dihadapi oleh seorang manajer. Perbedaan dan kondisi lingkungan akan berpengaruh terhadap konsep dan teknik serta keputusan yang akan diambil. Sebagai seorang manajer tidak harus hanya memperhatikan lingkungan usahanya atau intern saja, namun juga harus bisa mengantisipasi lingkungan di luar perusahaan atau ekstern.

Untuk mencapai tujuan organisasi tidak lepas dari lingkungan ekstern yang terjadi, apalagi bagi organisasi atau perusahaan yang menghasilkan barang-barang yang dibutuhkan oleh konsumen. Oleh karena itu manajer harus memperhatikan dan mempertimbangkan unsur-unsur serta kekuatan-kekuatan lingkungan ekstern dalam setiap kegiatan manajemen. Suatu organisasi/bisnis akan berinteraksi dengan lingkungan eksternalnya dalam rangka mencapai tujuan, berbagai sasaran dan dalam mengemban misinya.

Lingkungan organisasi adalah salah satu faktor dan objek yang berinteraksi dan dapat mempengaruhi sebuah organisasi serta juga dapat dipengaruhi oleh perilaku yang terjadi di dalam organisasi itu sendiri serta akan mempengaruhi dan berdampak pada operasi perusahaan atau organisasi. Setiap organisasi akan berinteraksi dengan lingkungan tempatnya beroperasi.

Oleh karena lingkungan selalu berubah, maka organisasi yang survive adalah organisasi yang mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Sebaliknya, organisasi akan hancur jika tidak perkembangan ataupun perubahan lingkungan di sekitarnya pun tidak diperhatikan. Lingkungan organisasi itu sendiri merupakan suatu kekuatan yang secara langsung ataupun tidak langsung akan mempengaruhi kinerja organisasi.

Maka dari itu lingkungan organisasi adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan organisasi yang dapat dipengaruhi perilaku yang terjadi di dalam organisasi itu sendiri serta mampu mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang dalam melakukan aktivitasnya sehingga berdampak pada operasi organisasi itu sendiri.