

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan tentang Keterampilan Sosial

a. Pengertian Keterampilan Sosial

Keterampilan sosial merupakan kemampuan individu untuk berkomunikasi efektif dengan orang lain baik secara verbal maupun nonverbal sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada pada saat itu, di mana keterampilan ini merupakan perilaku yang dipelajari. Remaja dengan keterampilan sosial akan mampu mengungkapkan perasaan baik positif maupun negatif dalam hubungan interpersonal, tanpa harus melukai orang lain

Menurut Hargie, Saunders, & Dickson dalam Gimpel & Merrell, 1998: 54 “Keterampilan sosial membawa remaja untuk lebih berani berbicara, mengungkapkan setiap perasaan atau permasalahan yang dihadapi dan sekaligus menemukan penyelesaian yang adaptif, sehingga mereka tidak mencari pelarian ke hal-hal lain yang justru dapat merugikan diri sendiri maupun orang lain”.

Sementara itu, Libet dan Lewinsohn (dalam Cartledge dan Milburn, 1995: 73) mengemukakan “Keterampilan sosial sebagai kemampuan yang kompleks untuk menunjukkan perilaku yang baik dinilai secara positif atau negative oleh lingkungan, dan jika perilaku itu tidak baik akan diberikan punishment oleh lingkungan”.

Kemudian Kelly (dalam Gimpel & Merrel, 1998:79) mendefinisikan “Keterampilan sosial sebagai perilaku-perilaku yang dipelajari, yang digunakan oleh individu pada situasi-situasi interpersonal dalam lingkungan”.

Mu’tadin (2006:24) mengemukakan bahwa “Salah satu tugas perkembanganyang harus dikuasai remaja yang berada dalam fase perkembangan masa remajamadya dan remaja akhir adalah memiliki ketrampilan sosial (*social skill*) untuk dapat menyesuaikan diri dengan kehidupan sehari-hari”. Keterampilan sosial, baik secara langsung maupun tidak membantu remaja untuk dapat menyesuaikan diridengan standar harapan masyarakat dalam norma-norma yang berlaku disekelilingnya Keterampilan sosial, baik secara langsung maupun tidak membantu remaja untuk dapat menyesuaikan diridengan standar harapan masyarakat dalam norma-norma yang berlaku disekelilingnya

Keterampilan-keterampilan sosial tersebut meliputi kemampuan berkomunikasi, menjalinhubungan dengan orang lain, menghargai diri sendiri dan orang lain, mendengarkan pendapat atau keluhan dari orang lain, memberi atau menerima *feedback*, memberi atau menerima kritik, bertindak sesuai norma dan aturan yang berlaku, dsb. Apabila keterampilan sosial dapat dikuasai oleh remaja pada fase tersebut maka ia akan mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan sosialnya. Hal ini berarti pula bahwa sang remaja tersebut mampu mengembangkan aspek psikososial dengan maksimal.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa keterampilan sosial merupakan kemampuan seseorang untuk berani berbicara, mengungkapkan

setiap perasaan atau permasalahan yang dihadapi sekaligus menemukan penyelesaian yang adaptif, memiliki tanggung jawab yang cukup tinggi dalam segala hal, penuh pertimbangan sebelum melakukan sesuatu, mampu menolak dan menyatakan ketidaksetujuannya terhadap pengaruh-pengaruh negatif dari lingkungan.

b. Arti Penting Keterampilan Sosial

Johnson dan Johnson (1999) mengemukakan 6 hasil penting dari memiliki keterampilan sosial, yaitu:

1. Perkembangan Kepribadian dan Identitas

Hasil pertama adalah perkembangan kepribadian dan identitas karena kebanyakan dari identitas masyarakat dibentuk dari hubungannya dengan orang lain. Sebagai hasil dari berinteraksi dengan orang lain, individu mempunyai pemahaman yang lebih baik tentang diri sendiri. Individu yang rendah dalam keterampilan interpersonalnya dapat mengubah hubungan dengan orang lain dan cenderung untuk mengembangkan pandangan yang tidak akurat dan tidak tepat tentang dirinya.

2. Mengembangkan Kemampuan Kerja, Produktivitas, dan Kesuksesan Karir

Keterampilan sosial juga cenderung mengembangkan kemampuan kerja, produktivitas, dan kesuksesan karir, yang merupakan keterampilan umum yang dibutuhkan dalam dunia kerja nyata. Keterampilan yang paling penting, karena dapat digunakan untuk bayaran kerja yang lebih tinggi, mengajak orang lain untuk bekerja sama, memimpin orang lain, mengatasi situasi yang kompleks, dan menolong mengatasi permasalahan orang lain yang berhubungan dengan dunia kerja.

3. Meningkatkan Kualitas Hidup

Meningkatkan kualitas hidup adalah hasil positif lainnya dari keterampilan sosial karena setiap individu membutuhkan hubungan yang baik, dekat, dan intim dengan individu lainnya.

4. Meningkatkan Kesehatan Fisik

Hubungan yang baik dan saling mendukung akan mempengaruhi kesehatan fisik. Penelitian menunjukkan hubungan yang berkualitas tinggi berhubungan dengan hidup yang panjang dan dapat pulih dengan cepat dari sakit.

5. Meningkatkan Kesehatan Psikologis

Penelitian menunjukkan bahwa kesehatan psikologis yang kuat dipengaruhi oleh hubungan positif dan dukungan dari orang lain. Ketidakmampuan mengembangkan dan mempertahankan hubungan yang positif dengan orang lain dapat mengarah pada kecemasan, depresi, frustrasi, dan kesepian. Telah dibuktikan bahwa kemampuan membangun hubungan yang positif dengan orang lain dapat mengurangi distress psikologis, yang menciptakan kebebasan, identitas diri, dan harga diri.

6. Kemampuan Mengatasi Stress

Hasil lain yang tidak kalah pentingnya dari memiliki keterampilan sosial adalah kemampuan mengatasi stress. Hubungan yang saling mendukung telah menunjukkan berkurangnya jumlah penderita stress dan mengurangi kecemasan. Hubungan yang baik dapat membantu individu dalam mengatasi stress dengan memberikan perhatian, informasi, dan feedback.

c. Ciri-ciri Ketrampilan Sosial

Gresham & Reschly (dalam Gimpel dan Merrell, 1998) mengidentifikasi keterampilan sosial dengan beberapa ciri, antara lain:

1. Perilaku Interpersonal

Perilaku interpersonal adalah perilaku yang menyangkut keterampilan yang digunakan selama melakukan interaksi sosial yang disebut dengan keterampilan menjalin persahabatan.

2. Perilaku yang Berhubungan dengan Diri Sendiri

Perilaku ini merupakan ciri dari seorang yang dapat mengatur dirinya sendiri dalam situasi sosial, seperti: keterampilan menghadap stress, memahami perasaan orang lain, mengontrol kemarahan dan sebagainya.

3. Perilaku yang Berhubungan dengan Kesuksesan Akademis

Berhubungan dengan hal-hal yang mendukung prestasi belajar di sekolah, seperti: mendengarkan guru, mengerjakan pekerjaan sekolah dengan baik, dan mengikuti aturan-aturan yang berlaku di sekolah.

4. Penerimaan Teman Sebaya

Hal ini didasarkan bahwa individu yang mempunyai keterampilan sosial yang rendah akan cenderung ditolak oleh teman-temannya, karena mereka tidak dapat bergaul dengan baik. Beberapa bentuk perilaku yang dimaksud adalah: memberi dan menerima informasi, dapat menangkap dengan tepat emosi orang lain, dan sebagainya.

5. Keterampilan Berkomunikasi

Keterampilan ini sangat diperlukan untuk menjalin hubungan sosial yang baik, berupa pemberian umpan balik dan perhatian terhadap lawan bicara, dan menjadi pendengar yang responsif.

Adapun ciri-ciri individu yang memiliki keterampilan sosial, menurut Eisler dkk (L'Abate & Milan, 1985) adalah orang yang berani berbicara, memberi pertimbangan yang mendalam, memberikan respon yang lebih cepat, memberikan jawaban secara lengkap, mengutarakan bukti-bukti yang dapat meyakinkan orang lain, tidak mudah menyerah, menuntut hubungan timbal balik, serta lebih terbuka dalam mengekspresikan dirinya. Sementara Philips (dalam L'Abate & Milan, 1985) menyatakan "Ciri-ciri individu yang memiliki keterampilan sosial meliputi: proaktif, prososial, saling memberi dan menerima secara seimbang".

d. Dimensi Keterampilan Sosial

Caldarella dan Merrell (dalam Gimpel & Merrell, 1998) mengemukakan 5 (lima) dimensi paling umum yang terdapat dalam keterampilan sosial, yaitu:

1. Hubungan dengan teman sebaya (*Peer relation*), ditunjukkan melalui perilaku yang positif terhadap teman sebaya seperti memuji atau menasehati orang lain, menawarkan bantuan kepada orang lain, dan bermain bersama orang lain.
2. Manajemen diri (*Self-management*), merefleksikan remaja yang memiliki emosional yang baik, yang mampu untuk mengontrol emosinya, mengikuti

peraturan dan batasan-batasan yang ada, dapat menerimakritikan dengan baik.

3. Kemampuan akademis (*Academic*), ditunjukkan melalui pemenuhan tugas secara mandiri, menyelesaikan tugas individual, menjalankan arahan guru dengan baik.
4. Kepatuhan (*Compliance*), menunjukkan remaja yang dapat mengikuti peraturan dan harapan, menggunakan waktu dengan baik, dan membagikan sesuatu.
5. Perilaku *assertive* (*Assertion*), didominasi oleh kemampuan yang membuat seorang remaja dapat menampilkan perilaku yang tepat dalam situasi yang diharapkan.

e. Faktor-faktor yang mempengaruhi Ketrampilan Sosial

Hasil studi Davis dan Forsythe (Mu'tadin, 2006), terdapat 8 aspek yang mempengaruhi keterampilan sosial dalam kehidupan remaja, yaitu :

1. Keluarga

Keluarga merupakan tempat pertama dan utama bagi anak dalam mendapatkan pendidikan. Kepuasan psikis yang diperoleh anak dalam keluarga akan sangat menentukan bagaimana ia akan bereaksi terhadap lingkungan. Anak-anak yang dibesarkan dalam keluarga yang tidak harmonis (*broken home*) di mana anak tidak mendapatkan kepuasan psikis yang cukup maka anak akan sulit mengembangkan ketrampilan sosialnya.

Hal yang paling penting diperhatikan oleh orang tua adalah menciptakan suasana yang demokratis di dalam keluarga sehingga remaja dapat menjalin

komunikasi yang baik dengan orang tua maupun saudara-saudaranya. Dengan adanya komunikasi timbal balik antara anak dan orang tua maka segala konflik yang timbul akan mudah diatasi. Sebaliknya komunikasi yang kaku, dingin, terbatas, menekan, penuh otoritas, dsb. hanya akan memunculkan berbagai konflik yang berkepanjangan sehingga suasana menjadi tegang, panas, emosional, sehingga dapat menyebabkan hubungan sosial antara satu sama lain menjadi rusak.

2. Lingkungan

Sejak dini anak-anak harus sudah diperkenalkan dengan lingkungan. Lingkungan dalam batasan ini meliputi lingkungan fisik (rumah, pekarangan) dan lingkungan sosial (tetangga). Lingkungan juga meliputi lingkungan keluarga (keluarga primer dan sekunder), lingkungan sekolah dan lingkungan masyarakat luas. Dengan pengenalan lingkungan maka sejak dini anak sudah mengetahui bahwa dia memiliki lingkungan sosial yang luas, tidak hanya terdiri dari orang tua, saudara, atau kakek dan nenek saja.

3. Kepribadian

Secara umum penampilan sering diidentikkan dengan manifestasi dari kepribadian seseorang, namun sebenarnya tidak. Karena apa yang tampak tidak selalu menggambarkan pribadi yang sebenarnya (bukan aku yang sebenarnya). Dalam hal ini amatlah penting bagi remaja untuk tidak menilai seseorang berdasarkan penampilan semata, sehingga orang yang memiliki penampilan tidak menarik cenderung dikucilkan. Di sinilah pentingnya orang tua memberikan penanaman nilai-nilai yang menghargai

harkat dan martabat orang lain tanpa mendasarkan pada hal-hal fisik seperti materi atau penampilan.

4. Meningkatkan Kemampuan Penyesuaian Diri

Untuk membantu tumbuhnya kemampuan penyesuaian diri, maka sejak awalanak diajarkan untuk lebih memahami dirinya sendiri (kelebihan dan kekurangannya) agar ia mampu mengendalikan dirinya sehingga dapat bereaksi secara wajar dan normatif. Agar anak dan remaja mudah menyesuaikan diri dengan kelompok, maka tugas orang tua / pendidik adalah membekali diri anak dengan membiasakannya untuk menerima dirinya, menerima orang lain, tahu dan mau mengakui kesalahannya, dsb. Dengan cara ini, remaja tidak akan terkejut menerima kritik atau umpan balik dari orang lain / kelompok, mudah membaur dalam kelompok dan memiliki solidaritas yang tinggi sehingga mudah diterima oleh orang lain / kelompok.

Berdasarkan ulasan di atas dapat disimpulkan bahwa keterampilan social dipengaruhi berbagai faktor, antara lain faktor keluarga, lingkungan, serta kemampuan dalam penyesuaian diri.

B. Tinjauan Tentang Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan salah satu kekuatan yang dapat menentukan tingkah laku individual dan kelompok dalam suatu organisasi. Menurut Robbins (1999 : 282) “Semua organisasi mempunyai budaya yang tidak tertulis yang mendefinisikan standar-standar perilaku yang dapat diterima dengan baik maupun tidak untuk para karyawan”. Dan proses akan berjalan beberapa bulan,

kemudian setelah itu kebanyakan karyawan akan memahami budaya organisasi mereka seperti, bagaimana berpakaian untuk kerja dan lain sebagainya.

Budaya organisasi menggambarkan sebuah unsur pokok lingkungan tempat para pekerja melakukan pekerjaannya. Budaya organisasi bersifat *intangible* (tidak dapat diraba) karena tidak dapat dilihat atau disentuhnya, tetapi ada dan meresap seperti udara dalam ruangan. Budaya melingkungi dan mempengaruhi apa saja yang terjadi dalam organisasi. Budaya merupakan sebuah konsep sistem yang dinamis, sehingga dapat dipengaruhi oleh apa saja yang terjadi dalam sebuah organisasi.

Budaya organisasi penting bagi keberhasilan sebuah organisasi dengan beberapa alasan yaitu budaya organisasi member identitas organisasi terhadap para anggotanya melalui visi tentang apa yang organisasi gambarkan. Budaya organisasi juga sebuah sumber penting dari stabilitas dan berkesinambungannya. Dalam saat yang sama, pengetahuan tentang budaya organisasi membantu anggota baru menafsirkan apa yang terjadi dalam organisasi. Hal lain budaya organisasi membantu merangsang antusiasme anggota akan tugas-tugas mereka.

Gibson (1997: 372) mendefinisikan “Budaya organisasi sebagai sistem yang menembus nilai-nilai, keyakinan, dan norma yang ada disetiap organisasi”. Kultur organisasi dapat mendorong atau menurunkan efektifitas tergantung dari sifat nilai-nilai, keyakinan dan norma-norma yang dianut.

Budaya organisasi mengandung nilai-nilai sebagai kriteria umum, standar umum atau prinsip pemandu umum yang dipergunakan anggota menetapkan

tipe perilaku yang diterapkan dalam situasi atau peristiwa untuk memperoleh hasil yang diharapkan atau yang tidak diharapkan. Dalam hal ini terdapat dua nilai yaitu : nilai terminal dan nilai instrumental.

Nilai terminal merupakan suatu keadaan yang diinginkan atau dicapai seperti; mutu, tanggungjawab, ekonomis dan lain-lain. Sedangkan nilai instrumental adalah cara dari perilaku yang organisasi anjurkan seperti; kerja keras, kreatif, berani mengambil resiko, jujur dan lain-lain. Oleh karena itu, budaya organisasi terdiri dari nilai terminal yaitu mencapai yang diharapkan atau diinginkan dan nilai instrumental yaitu cara perilaku yang organisasi dorong. Dengan kata lain, nilai instrumental menolong organisasi mencapai nilai terminalnya.

Budaya organisasi juga mengandung norma-norma yang bersifat informal yaitu tidak tertulis. Norma tersebut merupakan nilai yang telah membentuk cara berpikir dan berperilaku anggota dalam merespon suatu situasi. Nilai-nilai dan norma dalam organisasi secara tidak langsung mempengaruhi perilaku anggota dalam organisasi. Menurut Robbins (1996) memberi pengertian budaya organisasi antara lain sebagai:

1. Nilai-nilai dominan yang didukung oleh organisasi.
2. Falsafah yang menuntun kebijaksanaan organisasi terhadap pegawai dan pelanggan.
3. Cara pekerjaan dilakukan di tempat itu.

Asumsi dan kepercayaan dasar yang terdapat di antara anggota organisasi.. Budaya organisasi pada dasarnya memiliki tiga karakteristik yaitu ; budaya organisasi diteruskan kepada anggota baru melalui proses sosialisasi, budaya organisasi

mempengaruhi perilaku anggota di tempat kerja, dan budaya organisasi bekerja pada berbagai tingkatan.

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, bahwa budaya organisasi dibentuk oleh empat komponen, yaitu ; Nilai-nilai pendiri, lingkungan kerja, budaya nasional, dan visi serta perilaku kepemimpinan senior. Pada gilirannya budaya organisasi mempengaruhi tipe dari susunan organisasi, selanjutnya mempengaruhi keragaman kelompok dan proses social yang pada akhirnya mempengaruhi sikap dan perilaku anggota dan berbagai hasil-hasil organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi adalah suatu variabel yang mempengaruhi individu, kelompok, dan perilaku organisasi.

Menurut Nawawi (2003:84) yang dikutip dari Cushway B dan Lodge D, hubungan budaya dengan budaya organisasi, bahwa “Budaya organisasi adalah suatu kepercayaan dan nilai-nilai yang menjadi falsafah utama yang dipegang teguh oleh anggota organisasi dalam menjalankan atau mengoperasionalkan kegiatan organisasi”. Sedangkan Nawawi (2003:91) yang dikutip dari Schermerhorn, Hurn dan Osborn, mengatakan “Budaya organisasi adalah suatu sistem penyebaran keyakinan dan nilai-nilai yang dikembangkan di dalam suatu organisasi sebagai pedoman perilaku anggotanya”. Budaya merupakan pola umum dari suatu perilaku dan keyakinan atau kepercayaan dan nilai-nilai yang dimiliki para anggota organisasi. Dalam hal ini, budaya nampak atau diperlihatkan dari orang yang katakan, lakukan, dan pikirkan di lingkungan organisasi. Ini mencakup pengetahuan, keyakinan atau kepercayaan dan pola perilaku sepanjang periode tertentu.

Menurut Moorhead dan Ricky (1999:142), memberikan definisi “Budaya merupakan kumpulan nilai-nilai yang membantu anggota organisasi memahami tindakan yang dapat diterima dan mana yang tidak dapat diterima dalam organisasi”. Nilai-nilai tersebut biasanya dikomunikasikan melalui cerita-cerita atau simbol-simbol lain yang mempunyai arti tertentu bagi organisasi. Pada hakekatnya budaya organisasi memberikan dasar bagi para anggota organisasi untuk berperilaku sama, baik di dalam maupun di luar organisasi.

Budaya organisasi sebagai ciri bagi suatu organisasi yang membedakan dengan organisasi lain. Implikasi yang mendasar dari budaya organisasi bahwa kehadiran dan keberadaan seseorang sebagai anggota organisasi hanya akan diterima oleh berbagai pihak dalam organisasi, apabila yang bersangkutan mau, mampu, dan bersedia melakukan berbagai jenis penyesuaian dalam tindakan dan perilakunya mencerminkan penerimaan terhadap budaya organisasi. Oleh karena itu, premis yang mendasar dalam budaya organisasi adalah kemauan, kemampuan, dan kesediaan seseorang menyesuaikan perilakunya dengan budaya organisasi, mempunyai relevansi tinggi dengan kemauan, kemampuan, dan kesediaan meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan asumsi ini bahwa keberhasilan seseorang sebagai anggota organisasi ditentukan oleh kemauan, kemampuan, dan kesediaan penyesuaian perilaku individu dengan budaya organisasi. Setiap orang pada mulanya datang ke suatu organisasi dengan budaya pribadi, harus dengan segera mempelajari budaya organisasi untuk melihat penyesuaian-penyesuaian yang perlu dan harus dilakukan.

Budaya organisasi merupakan nilai yang ada pada organisasi sebagai bagian dari kepribadiannya, merupakan keyakinan (*belief*) yang diperoleh dari pengalaman dan dipertahankan selama jangka waktu relatif lama, meskipun dapat dirubah secara perlahan-lahan. Nilai yang ada pada organisasi menentukan anggota organisasi tentang persepsinya, sikapnya, motivasinya, dan perilakunya termasuk perilaku kerjanya.

Nilai ialah keyakinan yang betahan lama mengenai sesuatu yang dianggap berharga, penting, mempunyai arti, diinginkan, dan diprioritaskan. Nilai diwujudkan dalam suatu norma, yaitu nilai yang secara umum diterima oleh suatu organisasi dan dijadikan pedoman bagi anggota-anggotanya. Norma merupakan pedoman atau pegangan bagi anggota-anggota organisasi dalam berperilaku yaitu apa yang harus dilakukan dan apa yang harus dilakukan. Dalam hal ini norma merupakan nilai instrumental sebagai alat untuk mencapai tujuan. Nilai juga merupakan dorongan atau rangsangan untuk melakukan kegiatan atau mempengaruhi perilaku dalam mencapai tujuan yang diharapkan, hal ini merupakan nilai terminal atau sesuatu yang menjadi tujuan akhir. Hal tersebut di atas, menunjukkan budaya organisasi sangat penting bagi suatu organisasi, khususnya bila dilihat dari segi fungsinya, yaitu ;

1. memberikan suatu identitas organisasi kepada para anggotanya,
2. memfasilitasi atau memudahkan komitmen kolektif,
3. meningkatkan stabilitas sistem sosial, dan
4. membentuk perilaku dengan membantu anggota organisasi memiliki kepekaan terhadap sekitarnya.

Pentingnya budaya organisasi dapat juga dilihat dari segi perannya yaitu sebagai roh organisasi yang bersemayamnya filosofi, visi, dan misi organisasi yang akan menjadi kekuatan penting untuk berkompetisi. Dalam suatu organisasi, nilai sebagai landasan atau falsafah suatu organisasi yang dijabarkan dalam visi dan misi organisasi. Visi dan misi dioperasikan melalui strategi dan kebijaksanaan, selanjutnya untuk dilaksanakan melalui program-program dan kegiatan-kegiatan. Nilai-nilai yang dibudayakan dalam organisasi tergantung pada banyak faktor, seperti; sejarah organisasi, jenis organisasi, kegagalan dan kesuksesan, perkembangan IPTEK, dan tradisi.

Budaya organisasi yang sesuai dengan lingkungan berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Suatu nilai budaya yang tidak selaras dengan lingkungan, menyebabkan pekerja membuat keputusan-keputusan dan berperilaku tidak konsisten dengan kepentingan terbaik Budaya yang kuat menciptakan suatu kinerja yang tinggi dari pada budaya yang lemah, karena budaya yang kuat memberikan panduan bagi para pekerja berupa nilai-nilai dan asumsi-asumsi yang lebih positif. Kelemahan budaya yang kuat membatasi kebebasan pekerja mengambil suatu keputusan. Budaya yang mampu menyesuaikan dengan kondisi dan situasi dapat menciptakan kinerja yang tinggi bagi pekerja. Kelemahan budaya ini adalah ketidakpastian nilai – nilai.

b. Sumber-sumber Budaya Organisasi

Menurut Tosi, Rizzo, Carrol seperti yang dikutip oleh Munandar (2001:264), budaya organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1. **Pengaruh umum dari luar yang luas**

Mencakup faktor-faktor yang tidak dapat dikendalikan atau hanya sedikit dapat dikendalikan oleh organisasi.

2. **Pengaruh dari nilai-nilai yang ada di masyarakat**

Keyakinan-keyakinan dan nilai-nilai yang dominan dari masyarakat luas misalnya kesopansantunan dan kebersihan.

3. **Faktor-faktor yang spesifik dari organisasi**

Organisasi selalu berinteraksi dengan lingkungannya. Dalam mengatasi baik masalah eksternal maupun internal organisasi akan mendapatkan penyelesaian yang berhasil. Keberhasilan mengatasi berbagai masalah tersebut merupakan dasar bagi tumbuhnya budaya organisasi.

c. Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Robbins (1996 : 294), fungsi budaya organisasi sebagai berikut :

1. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.
2. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang.
4. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.
5. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

d. Ciri – ciri Budaya Organisasi

Menurut Robbins (1996:289), ada 7 ciri-ciri budaya organisasi adalah:

1. Inovasi dan pengambilan resiko. Sejauh mana karyawan didukung untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko.
2. Perhatian terhadap detail. Sejauh mana karyawan diharapkan menunjukkan kecermatan, analisis dan perhatian.
3. Orientasi hasil. Sejauh mana manajemen memfokus pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Orientasi orang. Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek pada orang-orang di dalam organisasi itu.
5. Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim.
6. Keagresifan. Berkaitan dengan agresivitas karyawan.
7. Kemantapan. Organisasi menekankan dipertahankannya budaya organisasi yang sudah baik.

Dengan menilai organisasi itu berdasarkan tujuh karakteristik ini, akan diperoleh gambaran majemuk dari budaya organisasi itu. Gambaran ini menjadi dasar untuk perasaan pemahaman bersama yang dimiliki para anggota mengenai organisasi itu, bagaimana urusan diselesaikan di dalamnya, dan cara para anggota berperilaku (Robbins, 1996 : 289).

e. Aktivitas Organisasi

”Kegiatan berorganisasi merupakan salah satu bentuk kegiatan yang dilakukan oleh siswa, yang meliputi aktivitas berorganisasi ekstrakurikuler dan intra.

Teori aktivitas beranggapan bahwa aktivitas sosial merupakan esensi kehidupan manusia” (Haditono, dkk. 1983). Sebegitu pentingnya aktivitas sosial sehingga banyak sedikitnya aktivitas sosial tersebut ikut menentukan apakah seseorang dapat bahagia atau tidak”.

Aktivitas siswa yang biasa dilakukan adalah kegiatan berorganisasi baik di dalam maupun di luar sekolah. Yang dimaksud siswa aktif adalah mereka yang ikut terlibat dalam kegiatan berorganisasi baik intra sekolah maupun ekstra sekolah. Sedangkan yang dimaksud dengan siswa yang tidak aktif adalah mereka yang sama sekali tidak mengikuti berbagai kegiatan organisasi baik di dalam maupun di luar sekolah. Siswa ini hanya memfokuskan kegiatannya pada kegiatan proses belajar di sekolah.

f. Macam-macam Aktivitas Siswa

Berbicara tentang aktivitas, siswa memiliki banyak aktivitas selain belajar sebagai tujuan utama menjadi siswa. Siswa sebagai subjek dapat memilih apa yang terbaik untuk dirinya. Realitanya aktivitas mahasiswa ada yang positif dan ada yang negatif, kembali kepada siswa itu sendiri apakah ia menginginkan jalan yang baik atau tidak. Aktivitas positif siswa selain belajar adalah mengikuti atau menyelami dunia organisasi di sekolah, disiplin akan waktu, dan mematuhi segala peraturan yang tidak bertentangan dengan norma-norma yang ada.

Sedangkan aktivitas negatif siswa adalah bersikap anarkis dalam berdemonstrasi, tidak mematuhi peraturan yang berlaku, berbuat keonaran antar sesama siswa atau siswi, bergaul secara bebas tanpa mengindahkan

peraturan yang ada dan melakukan tindakan curang yaitu menyontek disaat ujian.

Aktivitas (*activity, kesibukan, kegiatan*) yang dimaksud di sini adalah segala macam kegiatan berorganisasi di luar kegiatan belajar yang mencakup kegiatan organisasi ekstra maupun intra:

1. Kegiatan Organisasi Ekstra

Yang dimaksud dengan kegiatan organisasi ekstra adalah kegiatan organisasi kemasyarakatan, seperti kegiatan remaja masjid, organisasi kedaerahan, dan seterusnya.

2. Kegiatan Organisasi Intra

Yang dimaksud dengan kegiatan intra adalah kegiatan berorganisasi yang ada dan diselenggarakan oleh pihak sekolah, yang dalam hal ini adalah kegiatan kesiswaan yang ada di lingkungan sekolah.

g. Jenis-jenis Organisasi

Pengelompokan jenis organisasi dapat dilakukan dengan menggunakan kriteria sebagai berikut (<http://ahmad-hariyanto.blogspot.com/2011/10/jenis-jenis-organisasi.html>) :

1. Berdasarkan jumlah orang yang memegang pucuk pimpinan.

- 1) bentuk tunggal, yaitu pucuk pimpinan berada ditangan satu orang, semua kekuasaan dan tugas pekerjaan bersumber kepada satu orang.
- 2) bentuk komisi, pimpinan organisasi merupakan suatu dewan yang terdiri dari beberapa orang, semua kekuasaan dan tanggung jawab dipikul oleh dewan sebagai suatu kesatuan.

2. Berdasarkan sifat hubungan personal

- 1) organisasi formal adalah organisasi yang diatur secara resmi, seperti : organisasi pemerintahan, organisasi yang berbadan hukum
- 2) organisasi informal, adalah organisasi yang terbentuk karena hubungan bersifat pribadi, antara lain kesamaan minat atau hobby.

3. Berdasarkan tujuan

Organisasi ini dapat dibedakan, yaitu :

- 1) organisasi yang tujuannya mencari keuntungan atau '*profit oriented*'
- 2) organisasi sosial atau '*non profit oriented*'.

4. Berdasarkan kehidupan dalam masyarakat, yaitu ;

- 1) organisasi pendidikan
- 2) organisasi kesehatan
- 3) organisasi pertanian, dan lain lain

5. Berdasarkan fungsi dan tujuan yang dilayani, yaitu :

- 1) Organisasi produksi, misalnya organisasi produk makanan
- 2) Organisasi berorientasi pada politik, misalnya partai politik
- 3) Organisasi yang bersifat integratif, misalnya serikat pekerja
- 4) Organisasi pemelihara, misalnya organisasi peduli lingkungan, dan lain lain.

6. Berdasarkan pihak yang memakai manfaat.

Organisasi ini meliputi :

- (1) *Mutual benefit organization*, yaitu organisasi yang kemanfaatannya terutama dinikmati oleh anggotanya, seperti koperasi,
- (2) *Service organization*, yaitu organisasi yang kemanfaatannya dinikmati oleh pelanggan, misalnya bank,
- (3) *Business Organization*, organisasi yang bergerak dalam dunia usaha, seperti perusahaan-perusahaan,
- (4) *Commonwealth organization*, adalah organisasi yang kemanfaatannya terutama dinikmati oleh masyarakat umum, seperti organisasi pelayanan kesehatan, contohnya rumah sakit, Puskesmas.

C. Kerangka Pikir

Budaya organisasi merupakan salah satu kekuatan yang dapat menentukan tingkah laku individual dan kelompok dalam suatu organisasi. Menurut J.W.Newstrom, *organizational culture is the set of assumptions, beliefs, values, and norms that are shared by an organization's members*". Dengan kata lain, budaya organisasi adalah kumpulan asumsi, keyakinan, nilai, dan norma yang merupakan andil para anggota organisasi. Dalam hal ini budaya organisasi secara sadar diciptakan oleh anggota-anggota organisasi dan dapat terjadi karena berevolusi sepanjang waktu. Budaya organisasi menggambarkan sebuah unsur pokok lingkungan tempat individu atau kelompok berinteraksi, bergaul, berkomunikasi, menjalin kebersamaannya. Budaya organisasi bersifat intangible (tidak dapat diraba) karena tidak dapat dilihat atau disentuhnya, tetapi ada dan meresap seperti udara dalam ruangan. Budaya melingkungi dan memengaruhi apa saja yang terjadi dalam organisasi. Budaya merupakan sebuah konsep sistem yang dinamis, sehingga dapat dipengaruhi oleh apa saja yang terjadi dalam sebuah organisasi, termasuk dalam hal ini dapat

menciptakan kemampuan seseorang untuk terampil dalam bersosialisasi dengan lingkungannya.

Berdasarkan analisis rasional keterkaitan antar variable di atas dapat dikerangkakan sebagai berikut:

