



PSIKOLOGI LINTAS BUDAYA



BUDAYA DAN ORGANISASI

Organizational Structure

karakteristik yang terpenting dari organisasi yang kompleks adalah distribusi tugas. Tidak setiap karyawan memiliki tanggung jawab dan jenis pekerjaan yang sama. seluruh pekerjaan harus ditugaskan ke berbagai divisi dan sub divisi. Struktur organisasi telah dipelajari terutama dari perspektif tingkat institusional dalam sosialisasi organisasi dan sains organisasi, tetapi seperti yang kita lihat ini mengalir dari masalah ke tingkat individu. Struktur organisasi biasanya dipresentasikan dalam bagan organisasi. Lalu apakah organisasi di negara yang berbeda memiliki struktur yang sama.

- Lammers & Hickson (1979) mempelajari variasi budaya dalam struktur organisasi. Mereka menyarankan dua jenis organisasi. Pertama “Latin” dan kedua “Anglo-Saxon”. Tipe Latin adalah birokrasi klasik dengan struktur terpusat dan sejumlah besar di tingkat hierarkis. Tipe Anglo-Saxon lebih fleksibel dengan desentralisasi serta tingkat hierarki yang relatif kecil, fleksibel ini lazim di Eropa Barat Laut dan di Amerika Utara.
- Lammers & Hickson percaya pada penelitian Hofstede (dibahas di sub bab selanjutnya) yang mendukung kategorisasi. Meskipun menurut pendapat mereka tipe ini muncul dan hasilnya yaitu birokrasi yang tidak fleksibel dengan orientasi aturan yang kuat dan hierarki yang terbatas. Jerman dan ISrael adalah di antara negara yang dimana jenis ini relatif sering ditemukan.

Organizational Culture

Budaya organisasi umumnya ada di suatu organisasi, asumsi dasarnya adalah bahwa setiap organisasi berbeda antar satu sama lain, tidak hanya pada bidang seperti teknik produksi, pemasaran, dan sikap karyawan mereka saja tetapi juga dalam hal keyakinan, makna, dan nilai-nilai dasar yang telah melekat dalam suatu budaya organisasi.

Dalam Budaya organisasi di Jepang, Keberhasilan dalam perusahaan dipengaruhi oleh kebijakan sosial dan praktik manajemen budaya Jepang. Mereka memiliki penerapan dari teori Z yang dikemukakan oleh William Ouchi, (1981). Dalam teori Z, budaya organisasi Amerika rupanya sedikit berbeda dengan budaya organisasi Jepang dalam mencapai keberhasilannya masing-masing.

Penerapan Teori Z Oleh William Ouchi

- Kesetiaan (Lifetime Employment).
- Evaluasi dan promosi yang lambat (Slow Promotion and Evaluation).
- Tidak ada spesialisasi dan jalur **karir** luas (Non Specialized Career Path).
- Proses pengambilan keputusan kolektif (Collective Decision Making).
- Tanggung jawab bersama (Collective Responsibility).
- Keperhatian secara umum (Wholistic Concern).

Budaya Organisasi Korea

- Mengedepankan SDM.
- Disiplin.
- Irama kerja cepat.
- Etos kerja tinggi.
- Mengutamakan hubungan keluarga dalam organisasinya (koneksi).
- Membentak bahkan menampar bawahan adalah hal biasa dan dianggap bagian dari mendidik dan mendisiplinkan anak buah.

Gaya Kepemimpinan

Seorang pemimpin yang baik adalah pemimpin yang dapat mendorong bawahannya untuk mengejar tujuan organisasi.

Amerika

Studi Ohio State

- *Consideration*:
Rasa peduli dan dukungan yang diberikan pemimpin ke bawahannya.
- *Initiating Structure*:
penataan peran dan tugas untuk dirinya sendiri serta bawahannya.

India Studi Sinha

Nurturant-Task Leadership Style

Komponen:

- Kepedulian terhadap tugas
- Orientasi *nurturing* atau pengasuhan terhadap bawahan.

Jepang Studi Mitsumi

PM Leadership Style

- P (*Performance*):
pencapaian tujuan kelompok dan pemecahan masalah.
- M (*Maintenance*):
pemeliharaan dan memperkuat proses kelompok.



- Terdapat hal-hal yang menyebabkan perbedaan gaya kepemimpinan antar budaya.
- Praktik gaya kepemimpinan ke dalam dunia nyata dipengaruhi oleh budaya.

Gaya Kepemimpinan

PENGAMBILAN KEPUTUSAN (DECISION MAKING)

Manusia merupakan makhluk sosial, setiap manusia akan berinteraksi antara satu dengan yang lain dan dengan lingkungannya dalam segala bidang kehidupan. Interaksi tersebut akan memunculkan suatu pilihan aksi dalam kehidupan manusia. Setiap pilihan yang diambil akan berakibat pada kehidupannya, orang lain, dan lingkungannya. Bagi lingkup suatu organisasi, pilihan aksi akan dipilih berdasarkan pada pencapaian tujuan dari organisasi. Pilihan-pilihan yang tersedia memerlukan suatu keputusan dalam menentukan satu pilihan. Oleh karena itu, kemampuan dalam pengambilan keputusan bagi suatu organisasi akan memberi dampak bagi keberlanjutan organisasi itu sendiri.

DEFINISI PENGAMBILAN KEPUTUSAN

Pengambilan keputusan adalah proses yang digunakan untuk memilih suatu tindakan sebagai cara pemecahan masalah. Selain itu, menurut Margon dan Cerullo pengambilan keputusan adalah sebuah kesimpulan yang dipakai sesudah dilakukannya pertimbangan, yang terjadi setelah satu kemungkinan dipilih sambil menyampaikan yang lain.

TUJUAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN

1. Tujuan yang bersifat tunggal

Terjadi apabila keputusan yang dihasilkan hanya menyangkut satu masalah, artinya bahwa sekali diputuskan tidak ada kaitannya dengan masalah lain.

1. Tujuan yang bersifat ganda

Pengambilan keputusan yang bersifat ganda terjadi apabila keputusan yang dihasilkan itu menyangkut lebih dari satu masalah artinya bahwa satu keputusan yang diambil itu sekaligus memecahkan 2 masalah atau lebih.

PENGAMBILAN KEPUTUSAN

Mann et al. (1998) mengelola kuesioner pengambilan keputusan pada mahasiswa di Australia, Selandia Baru dan Amerika Serikat. Di tiga negara tersebut cenderung lebih individualis, di negara-negara individualis para siswa lebih percaya diri dalam mengambil keputusan mereka ambil. Sedangkan di Hongkong dan Taiwan mereka lebih cenderung untuk menyerahkan keputusan pada orang lain.

Dalam berorganisasi terdapat perbedaan pengambilan keputusan contohnya di Indonesia, orang Indonesia dalam mengambil keputusan dengan cara musyawarah pengambilan keputusan bersama yang telah disepakati oleh anggota dalam memecahkan suatu masalah. Penelitian yang ditinjau oleh Weber dan Hsee, (2000) orang Cina menunjukkan kesiapan yang lebih tinggi untuk membuat pilihan investasi yang berisiko dibandingkan dengan orang Amerika dan orang Belanda.

Work Relates Values

- Merupakan studi mengenai nilai-nilai yang terkait dengan pekerjaan yang dilakukan oleh Hofstede (1980,1983).
- Dalam karya pertamanya Hofstede yang telah diterbitkan ia memiliki data lebih dari 116.000 kuesioner dalam dua puluh bahasa .
- Selain itu Karya Hofstede ini juga memiliki relevansi dengan psikologi sosial . Merujuk pada empat dimensi yang ada yaitu :
 - **Jarak kekuasaan**
 - **Penghindaran ketidakpastian**
 - **Individualisme-Kolektivisme**
 - **Maskulinitas-feminitas**
- Penelitian Hofstede memiliki beberapa kekurangan diantaranya:
 - Sampel dicocokkan pada sejumlah variabel lain (1979).
 - Dimensi Hofstede hanya diidentifikasi pada tingkat kelompok bukan individu.

Motives

- Menurut peneliti lintas budaya Teori motivasi atau kebutuhan yang paling menonjol adalah teori McClland (1961) dan Maslow (1954).
- Kebutuhan akan aktualisasi diri dinilai penting di semua negara, yang diikuti dengan kebutuhan otonomi. berdasarkan penelitian, dengan mengambil subjek sebanyak 200 manager di empat belas negara, sembilan dari Eropa, Amerika Serikat, Argentina, Chili, India dan Jepang. Ditemukan perbedaan pada kebutuhan yang relatif kecil mengenai motivasi dan perbedaan besar pada kepuasan kebutuhan.
- Ada studi baru yang diberi nama “***Meaning of Working International Research***”, membahas mengenai konsep sentralitas kerja. Selain itu studi MOW juga didasarkan pada model yang kompleks dengan sentralitas kerja.
- Pada hasil penelitian terakhir ditemukan perbedaan aspek hak dan kewajiban berdasarkan norma sosial.



**THANK
YOU**