

PRILAKU DALAM ORGANISASI

Sistem pengendalian manajemen mempengaruhi perilaku manusia.

Sistem pengendalian manajemen yang baik mempengaruhi manusia sedemikian rupa sehingga memiliki tujuan yang selaras, artinya tindakan-tindakan individu yang dilakukan untuk tujuan-tujuan pribadi juga akan membantu mencapai tujuan organisasi

Keselarasan Tujuan

- Manajemen senior menginginkan agar organisasi mencapai tujuan organisasi
- Tetapi anggota individual organisasi mempunyai tujuan pribadi masing-masing yang tidak selalu konsisten dengan tujuan organisasi
- Tujuan utama dari Sistem Pengendalian Manajemen adalah memastikan (sejauh mungkin) tingkat “keselarasan Tujuan (goal congruence)” yang tinggi.

- Dalam proses yang sejajar dengan tujuan, manusia diarahkan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan kepentingan pribadi mereka sendiri, yang sekaligus juga merupakan kepentingan organisasi.
- Sistem pengendalian yang memadai setidaknya tidak akan mendorong individu untuk melawan kepentingan organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Keselarasan Tujuan

Baik sistem formal maupun informal mempengaruhi perilaku manusia dalam organisasi perusahaan, konsekuensinya, kedua hal tersebut akan berpengaruh pada tingkat pencapaian keselarasan tujuan perusahaan

Faktor Eksternal

- Adalah norma-norma mengenai perilaku yang diharapkan di masyarakat, dimana organisasi menjadi bagian.
- Norma-norma ini mencakup sikap, yang secara kolektif disebut ETOS KERJA, yang diwujudkan melalui loyalitas pegawai terhadap organisasi, keuletan, semangat, dan juga kebanggaan yang dimiliki pegawai dalam menjalankan tugas (bukan sekedar menjalankan tugas secara tepat waktu).

Faktor Internal

- Budaya

merupakan faktor terpenting yang meliputi keyakinan bersama, nilai-nilai yang dianut, norma-norma perilaku serta asumsi-asumsi yang secara implisit diterima dan secara eksplisit dimanifestasikan di seluruh jajaran organisasi.

Budaya perusahaan biasanya tidak pernah berubah selama bertahun-tahun

- Gaya Manajemen

memiliki dampak yang paling kuat terhadap pengendalian manajemen

Biasanya, sikap-sikap bawahan mencerminkan apa yang mereka anggap sebagai sikap atasan mereka, dan sikap atasan itu pada akhirnya berpijak pada apa yang menjadi sikap pimpinan puncak.

- Organisasi informal

Misalnya, terbentuknya secara tidak sengaja kelompok atau genk dalam satu organisasi

- Persepsi dan Komunikasi

Penyerapan informasi dari berbagai jalur, baik jalur formal maupun jalur informal.

Sistem Pengendalian Formal

- Dalam suatu organisasi atau perusahaan, ada dua sistem pengendalian formal yang mengaturnya, yaitu
 1. Sistem Pengendalian Manajemen
 2. Aturan-aturan

Aturan-aturan

- Beberapa aturan adalah pedoman kerja; yaitu para anggota organisasi diizinkan, dan bahkan diharapkan, untuk menyimpang dari pedoman tersebut, baik dalam situasi-situasi khusus atau ketika mereka menilai bahwa penyimpangan tersebut akan berakibat baik bagi perusahaan.
- Sejumlah aturan bernilai positif (misal, latihan menghadapi kebakaran).
- Aturan-aturan lain adalah larangan-larangan terhadap tinadakan yang tidak etis, ilegal, atau tindakan-tindakan lain yang tidak diinginkan.

Beberapa Jenis Aturan

- Pengendalian fisik.

Penjaga keamanan, gudang-gudang yang terkunci, password komputer, CCTV, dll.

- Manual.

Manual dalam organisasi jauh lebih rinci dibandingkan dengan aturan di organisasi lainnya.

- Pengamanan Sistem.

- Sistem Pengendalian Tugas.

DIMENSI ORGANISASI YANG MEMPENGARUHI PERILAKU

- Formalisasi
- Spesialisasi
- Standardisasi
- Sentralisasi
- Hirarki Kekuasaan (Otoritas)
- Kompleksitas
- Profesionalisme
- Konfigurasi

CIRI-CIRI TEKNIS ORGANISASI TIDAK BAIK

- Pengambilan keputusan seringkali terlambat ataupun seringkali kurang baik
- Organisasi tidak mampu bereaksi dengan baik terhadap perubahan kondisi lingkungan
- Dalam organisasi seringkali terjadi pertentangan