

# MAKALAH

## “MENGELOLA LINGKUNGAN ORGANISASI UNTUK KEBERLANGSUNGAN SEBUAH ORGANISASI”

Ditujukan guna memenuhi penugasan akhir mata kuliah asas manajemen



Oleh :

Rosidah Maharani Alfi Rahmah

071911633034

IIP'19

ILMU INFORMASI DAN PERPUSTAKAAN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS AIRLANGGA

2020

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan tugas makalah yang berjudul **Mengelola Lingkungan Organisasi Untuk Keberlangsungan Sebuah Organisasi** tepat pada waktunya.

Adapun tujuan dari penulisan makalah ini adalah untuk memenuhi tugas akhir pada mata kuliah Asas Manajemen . Selain itu, makalah ini juga bertujuan untuk menambah wawasan tentang lingkungan organisasi dan perubahannya agar dapat menjalankan sebuah organisasi secara efektif yang telah terjadi untuk para pembaca dan penulis.

Saya mengucapkan terima kasih kepada bapak Dr. FALIH SUAEDI Drs., M.Si. , selaku dosen mata kuliah Asas Manajemen yang telah memberikan tugas ini sehingga dapat menambah pengetahuan dan wawasan sesuai dengan bidang studi yang saya pelajari. Saya juga mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penyusunan makalah sehingga saya dapat menyelesaikan makalah ini.

Saya menyadari, makalah yang saya tulis ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun akan saya nantikan demi kesempurnaan makalah ini.

Surabaya, 12 Juni 2020

Rosidah Maharani Alfi Rahmah

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Menurut Stephen P. Robbins menyatakan bahwa Organisasi adalah kesatuan (entity) sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan. Organisasi secara sistematis adalah sistem yang bersifat terbuka, seperti halnya sistem sosial. Sebab organisasi mencakup orang dan tujuan-tujuan yang bergantung atas usaha orang untuk mencapai kinerja, hasil, yang menjadi arah yang benar sebagai sistem sosial.

Dalam setiap organisasi pasti akan mengalami siklus hidup organisasi sehingga setiap organisasi harus memiliki pola atau strategi untuk dapat tetap melakukan stabilisasi pada keberlangsungan organisasinya. Oleh sebab itu, pada makalah ini akan dibahas mengenai bagaimana siklus organisasi dan melihat lingkungan organisasi yang berbeda-beda guna memudahkan untuk dapat menentukan pola atau strategi mana yang akan digunakan dalam menjalankan organisasi serta bagaimana mengukur efektivitas organisasi itu sendiri.

### **1.1 Rumusan Masalah**

1. Apa yang dimaksud dengan siklus organisasi
2. Apa saja karakteristik dari sebuah organisasi
3. Bagaimana cara mengelola lingkungan organisasi
4. Bagaimana pengukuran efektivitas dari organisasi

### **1.2 Tujuan**

1. Mengetahui pengertian dari siklus organisasi
2. Mengetahui karakteristik dari organisasi
3. Mengetahui cara mengelola lingkungan organisasi
4. Mengetahui efektivitas suatu organisasi

## **BAB II**

### **PEMBAHASAN**

#### **2.1 Pengertian Siklus Organisasi**

Siklus hidup organisasi adalah suatu tahapan perkembangan yang dialami oleh setiap organisasi beserta kondisi, kesulitan dan masalah-masalah transisi serta implikasi yang mengikuti dari setiap perkembangan tersebut. Seperti juga kehidupan organisme, pertumbuhan dan kemunduran setiap organisasi terutama disebabkan oleh dua faktor yaitu *fleksibilitas* dalam merespon setiap perubahan lingkungan dan “kekakuan” (*controllability*) dalam merespon setiap perubahan (Adizes, 1996).

Terdapat 5 tahap siklus hidup organisasi yaitu :

- ***Birth stage***, tahapan lahirnya ide dan pengembangan produk.
- ***Growth stage***, tahapan dimana organisasi/perusahaan mulai memasuki “pasar”, peningkatan produksi didukung oleh pemasok dan distributor.
- ***Shakeout stage***, tahapan adanya kompetitor/pesaing, apabila organisasi/perusahaan tidak efisien akan mengalami kebangkrutan.
- ***Maturity stage***, tahapan organisasi/perusahaan telah menguasai pasar, memiliki banyak pelanggan dan hubungan dengan pemasok serta penyalur, dalam tahap ini diharap manajer dapat melakukan inovasi agar mempertahankan penjualan dan eksistensi produk. dan
- ***Decline stage***, tahapan terakhir dimana harga produk jatuh dan terjadi penurunan dratis permintaan atas produk yang semakin melemahkan kondisi organisasi.

#### **2.2 Karakteristik Organisasi**

Karakteristik organisasi adalah perilaku dan tingkah laku suatu badan/institusi terhadap kondisi yang ada diluar institusi itu maupun didalam institusi itu sendiri, artinya dalam dunia bisnisnya selalu fokus kepada pelanggannya yang bukan hanya dari luar perusahaan itu tapi juga orang-orang di dalam perusahaan yang merupakan aset perusahaan itu sendiri.

Terdapat empat (4) karakteristik yang terdapat dalam organisasi, yakni :

1. **Tujuan bersama**, keinginan atau target yang harus ditentukan secara bersama dengan jelas mengenai hasil yang ingin dicapai oleh organisasi, dapat dimengerti dan diterima dengan baik oleh setiap anggota organisasi serta dapat diukur secara kuantitatif dalam jangka waktu yang telah ditentukan.
2. **Pembagian pekerjaan**, penempatan seorang pegawai pada jenis pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi dan kepribadiannya. Dengan adanya pembagian pekerjaan, organisasi dapat memanfaatkan setiap keahlian dan keterampilan anggotanya.
3. **Hierarki wewenang**, hak untuk memutuskan atau kekuasaan untuk mengerjakan atau untuk menyuruh orang lain mengerjakan sesuatu. Orang yang memiliki kedudukan yang tinggi mempunyai wewenang lebih banyak daripada orang dibawahnya. Hierarki wewenang biasanya sering disebut juga sebagai rantai komando (*chain of command*).
4. **Koordinasi**, menyatupadukan bermacam-macam bagian dari organisasi sehingga bagian-bagian tersebut dapat bekerja sama secara harmonis.

**Ada dua (2) macam koordinasi :**

- **Koordinasi pikiran**, perlunya menyampaikan pengertian dan penjelasan, baik secara tertulis maupun lisan kepada staf, menanamkan pengertian yang sama mengenai tujuan organisasi kepada semua staf.
- **Koordinasi kegiatan**, mengkoordinasi staf dengan menyusun rencana kegiatan yang antara lain mencakup urutan langkah-langkah yang harus ditempuh, peranan tiap-tiap orang dan kerjasamanya.

Dari keempat karakteristik organisasi, koordinasi adalah karakteristik organisasi yang menjadi satu ciri khas dari organisasi, tanpa koordinasi organisasi tidak dapat berjalan lancar sehingga akan sulit untuk dapat mencapai tujuan.

## **2.3 Lingkungan Organisasi**

Pada teori moderen, organisasi sangat dipengaruhi oleh lingkungan disekitarnya, seperti keadaan ekonomi, sosial dan politik, kemajuan teknologi, tersedianya sumber daya, keadaan pasar pada waktu tertentu dan sebagainya.

Lingkungan organisasi adalah semua faktor eksternal maupun internal yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Keberlangsungan hidup organisasi sangat bergantung bagaimana organisasi tersebut dapat mengola lingkungan organisasinya dengan baik. Lingkungan

dalam organisasi terbagi atas dua macam yaitu lingkungan eksternal dan lingkungan internal (Anton, 2011).

- **Lingkungan Eksternal**

1. Konsumen
2. Pemasok
3. Pesaing
4. Pemerintah
5. Lembaga Keuangan
6. Serikat Pekerja

- **Lingkungan Internal**

1. Karyawan/ Pekerja
2. Dewan Direksi/ Dewan Komisaris
3. Pemegang Saham
4. Budaya

Lingkungan organisasi selalu berubah-ubah sehingga menimbulkan pola organisasi yang berbeda pula. Pola organisasi harus dapat menyesuaikan dengan perubahan lingkungan sekitar yang bersifat tidak pasti. Pola organisasi yang mengikuti perubahan lingkungan dinamakan pola organisasi yang tidak tetap.

Menyusun pola organisasi tanpa memperhatikan lingkungan sekitar, tidak akan berhasil baik, bahkan mungkin sekali akan menemui kegagalan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan organisasi. Untuk dapat menentukan pola organisasi apa yang akan digunakan, pemimpin harus memperhatikan lingkungan organisasi dan memeriksa dulu ketidakpastian lingkungan. Ketidakpastian dapat dibagi dalam empat kelompok yakni ketidakpastian mengenai

- Dampak ekonomi, sosial dan politik, terhadap organisasi
- Seringnya timbul kemajuan teknologis
- Suplai sumber daya
- Kemantapan permintaan akan produk organisasi

Dalam membentuk pola organisasi dapat mengacu pada dua jenis, yaitu :

1. Organisasi Mekanitis
2. Organisasi Organik

Berikut adalah perbedaan antara Pola Mekanitis dan Pola Organik

<b>Organisasi yang Mekanistik</b>	<b>Organisasi yang Organik</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Tugas individu ditentukan secara sempit dan tegas</li><li>• Tugas individu tidak fleksibel, sukar dirubah</li><li>• Mengutamakan pengendalian hirarkis</li><li>• Mengutamakan arah komunikasi vertical dari atas ke bawah</li><li>• Instruksi dan keputusan dari pimpinan</li><li>• Diperlukan pengetahuan yang sempit, teknis dan khusus</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Tugas individu ditentukan secara luas dan umum.</li><li>• Tugas individu sangat fleksibel</li><li>• Mengutamakan pengendalian diri sendiri</li><li>• Mengutamakan arah komunikasi lateral (ke samping, antar teman sejawat)</li><li>• Pimpinan memberi informasi dan nasihat</li><li>• Diperlukan pengetahuan yang luas dan professional.</li></ul>

Dengan tabel diatas dapat disimpulkan apabila lingkungan memiliki tingkat ketidakpastian yang rendah, artinya lingkungan organisasi bersifat relatif stabil dan pasti, maka pola organisasi mekanistik yang digunakan. Sedangkan apabila lingkungan memiliki tingkat ketidakpastian yang tinggi, artinya lingkungan organisasi bersifat tidak relatif dan tidak pasti, maka yang digunakan adalah pola organisasi organik.

## 2.4 Efektivitas Organisasi

Efektivitas organisasi adalah kemampuan organisasi dalam mengoptimalkan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien untuk dapat mencapai tujuan dari suatu organisasi.

Menurut Waterman dalam Robins terdapat 8 karakteristik untuk menyimpulkan keefektivitasan organisasi, yaitu :

1. Memiliki komitmen terhadap tindakan dan penyelesaian pekerjaan.
2. Selalu dekat dengan masyarakat (pelanggan) sehingga mengetahui kebutuhan mereka.
3. Memberikan otonomi yang tinggi kepada pegawai dan memupuk semangat kewirausahaan.
4. Peningkatkan produktifitas melalui partisipasi.
5. Pegawai mengerti kemauan organisasi dan pimpinan terlibat aktif dalam penyelesaian semua permasalahan.
6. Dekat dengan bidang pelayanan (usaha) yang diketahui dan dipahami.
7. Memiliki struktur organisasi yang luwes dan sederhana, dengan staf pendukung yang memadai.
8. Penggabungan kebijakan pengendalian ketat (mengamankan nilai inti organisasi) dengan desentralisasi (mendorong inovasi).

Berberapa pendekatan untuk mengukur keefektivitasan organisasi, yaitu :

### **1. Pendekatan Pencapaian Tujuan**

Efektivitas organisasi ditentukan dengan tujuan yang dicapai oleh organisasi. Tujuan organisasi dimaknai sebagai : jumlah laba, kemenangan dalam persaingan, survei kepuasan, dlsb.

### **2. Pendekatan Sistem**

Efektivitas organisasi diukur melalui kemampuan organisasi dalam memperoleh input dan memprosesnya menjadi sebuah output yang sesuai dengan keinginan organisasi.

### **3. Pendekatan Konstituensi Strategis**

Efektivitas organisasi diukur dari kemampuan organisasi dalam memuaskan konstituen (pelanggan) yang dianggap sebagai prioritas utama dalam organisasi.



## **BAB III**

### **PENUTUP**

#### **3.1 Kesimpulan**

Siklus hidup organisasi merupakan suatu tahapan perkembangan yang dialami oleh setiap organisasi beserta kondisi, kesulitan dan masalah-masalah transisi serta implikasi yang mengikuti dari setiap perkembangan tersebut. Dalam menahan stabilitas organisasi maka pemimpin harus mengetahui bagaimana lingkungannya. Lingkungan organisasi merupakan faktor penting dalam keberlangsungan suatu organisasi. Lingkungan organisasi terbagi menjadi dua macam, yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Lingkungan organisasi dapat berubah-ubah, sehinggadapat menimbulkan pola organisasi yang berubah pula. Yang harus diprioritaskan dalam organisasi adalah lingkungan langsung yaitu pelanggan, pesaing, pemasok, kelompok kepentingan dan kebijakan pemerintah. Hal tersebut merupakan lingkungan yang langsung pada inti sebuah organisasi/perusahaan. Terdapat dua pola organisasi yaitu organisasi yang magnitis dan organisasi yang organis, untuk menentukan pola yang akan digunakan, maka pemimpin harus mengetahui ketidakpastian yang akan terjadi di lingkungan organisasinya.

#### **3.2 Saran**

pada makalah ini penulis menginginkan kesempurnaan dalam menyusun makalah. Namun, pada kenyataanya masih terdapat banyak kekurangan dalam penulisan, baik materi maupun penulisan kata. Oleh karena itu, penulis menginginkan kritik dan saran agar dapat membantu dan sebagai evaluasi bagi penulis.

### **Daftar Pustaka**

H. Muhammad Rifa'i, M. M. (2013). *Manajemen Organisasi*. Medan: Citapustaka Media Perintis.

Raharja, S. J. (2010). Siklus Hidup Organisasi : Suatu Analisis Perkembangan Organisasi .  
*Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 6, No. 1*, 94.

Sari, E. (2007). *Seri Manajemen Organisasi : Buku 1 Pertumbuhan dan Efektivitas Organisasi : Mengelola Lingkungan Melalui Penyesuaian Struktur Organisasi*. Jakarta: Jayabaya University Press.

[https://www.academia.edu/36130461/Lingkungan\\_organisasi](https://www.academia.edu/36130461/Lingkungan_organisasi)

[https://www.academia.edu/6856269/LINGKUNGAN\\_ORGANISASI](https://www.academia.edu/6856269/LINGKUNGAN_ORGANISASI)