

Cultural Approach





What is Culture Approach?

Pendekatan budaya dalam komunikasi organisasi mengambil pandangan humanistik pada organisasi dengan mempertimbangkan artefak, nilai-nilai dan asumsi yang terjadi karena interaksi anggota organisasi.

Deal and Kennedy's "Strong Culture"



01

Value adalah visi yang dipegang anggota untuk suatu organisasi. sebagai contoh 3m Corporation mendukung nilai untuk inovasi sedangkan Asuransi Prudential mewakili nilai stabilitas.

02

Heroes adalah individu yang datang untuk memberikan contoh nilai-nilai organisasi, dikenal melalui cerita & mitos organisasi. contohnya seperti Steve Jobs pahlawan yang mencotohkan inovasi dan pengetahuan pasar di Apple



03

Rites and ritual adalah upacara dimana suatu organisasi merayakan nilai-nilainya. sebuah organisasi yang menghargai inovasi dapat mengembangkan cara ritual untuk menghargai ide-ide baru karyawannya.

04

The Cultural network adalah sistem komunikasi yang melaluinya nilai-nilai budaya dilembagakan dan diperkuat. cultural network dapat terdiri dari organisasi formal seperti buletin dan interaksi informal karyawan

Peters and Waterman's "Excellent Culture"

Peter and Waterman berusaha mengidentifikasi aspek budaya organisasi yang lazim di perusahaan berkinerja tinggi, mereka mempelajari enam puluh dua organisasi yang dianggap "sangat baik" oleh karyawan dan pakar organisasi. mereka mengidentifikasi "tema" yang menjadi ciri khas budaya organisasi. seperti tabel di bawah tema menekankan pentingnya individu (misalnya "hubungan dekat dengan pelanggan" dan "produktivitas melalui orang-orang") dan mengecilkan struktur dan nilai-nilai birokrasi.

Theme

Description

1. A bias for action

Organisasi yang hebat berekasi dengan cepat dan tidak menghabiskan waktu yang berlebih untuk merencanakan dan menganalisis

2. Close relations to the customers

Organisasi menyiapkan keputusan dan tindakan untuk kebutuhan pelanggan

3. Autonomy and entrepreneurship

Organisasi yang unggul mendorong karyawan untuk mengambil risiko dalam pengembangan ide-ide baru.

4. Productivity through people

Organisasi mendorong hubungan positif dan saling menghormati

5. Hands on, Value - driven

Organisasi yang baik memiliki karyawan dan manajer yang memiliki nilai produktivitas yang sama

6. Stick to the knitting

Organisasi tetap fokus pada apa yang mereka lakukan terbaik

7. Simple form, lean staff

Organisasi menghindari struktur dan pembagian kerja yang kompleks

8. Simultaneous loose-tight properties

Organisasi menunjukkan kesatuan tujuan dan keanekaragaman yang diperlukan untuk inovasi

ALTERNATIVE APPROACH TO CULTURE

Organizational Cultures Are Complicated

budaya organisasi tercermin melalui upacara, cerita yang anggota organisasi mengatakan pembicaraan lorong. Edgar Schein (1992) mengkategorikan berbagai aspek ini sebagai lapisan luar dari budaya organisasi "bawang", lapisan tengah model ini adalah nilai-nilai individu dan kelompok budaya.

Organizational Cultures Are Emergent

budaya organisasi adalah sosial yang dibuat melalui interaksi antara anggota organisasi dan proses komunikasi dapat dianggap sebagai "kinerja" yang interaksional, kontekstual, episodik dan improvisasi.

Organizational Cultures Are Not Unitary

Organisasi tidak pernah memiliki budaya tunggal karena organisasi dicirikan oleh banyak subkulture organisasi dalam bentuk harmoni, konflik atau ketidakpedulian satu sama lain di antara budaya

Organizational Cultures Are Not Often Ambiguous

tidak selalu ada gambaran yang jelas tentang organisasi, organisasi buday berubah dengan cepat budaya organisasi mungkin berada dalam fluks, tidak yakin apa yang harus dilakukan

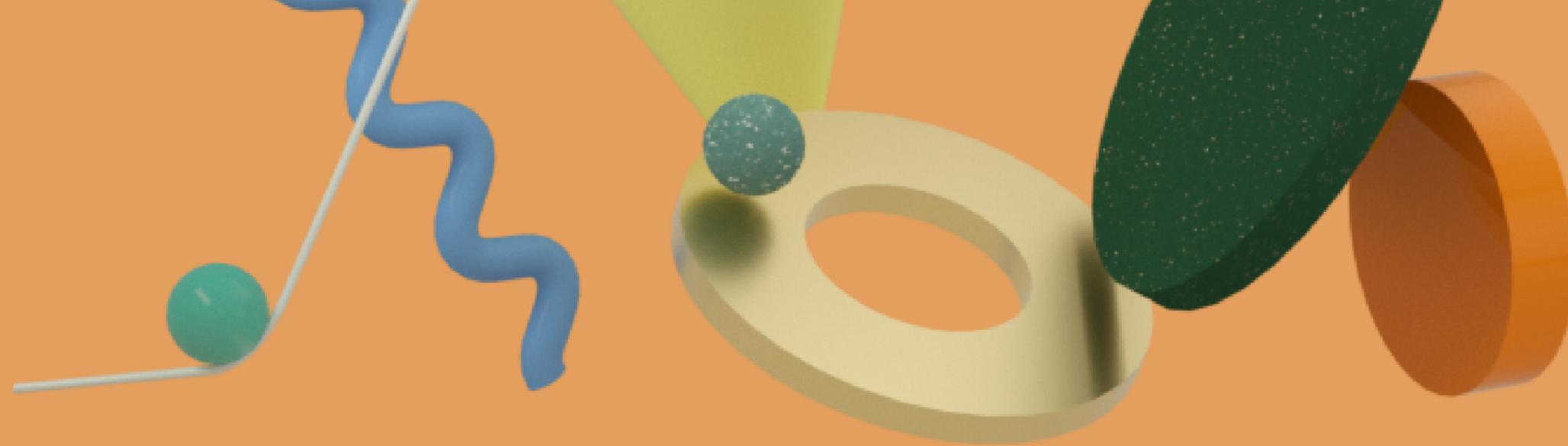
Schein's Model Of Organizational Culture

- Artifacts -

Artefak terlihat, tetapi itu tidak berarti bahwa mereka dapat dipahami dengan mudah oleh semua orang. bahkan, artefak dapat membingungkan bagi pengamat yang tergoda untuk menggunakan label dan stereotip yang tersedia saat melihatnya. dengan demikian, pembentukan budaya serta siswa harus menghindari terlalu banyak detail artefak, serta selalu generalisasi dan pelabelan.

- Values -

Nilai mewakili preferensi atau apa yang "seharusnya" terjadi. Misalnya, seseorang dengan nilai untuk kerja keras mungkin akan menghabiskan waktu di kantor. seorang manajer yang menghargai pekerja yang memiliki ide-ide baru dan lebih baik untuk menyelesaikan pekerjaan. dengan demikian tingkat budaya ini mewakili kepercayaan tentang bagaimana hal-hal harus dilakukan dalam suatu organisasi.



- **Basic Assumptions** -

Asumsi yang mendasarinya adalah sumber nilai dalam budaya dan apa yang menyebabkan tindakan dalam organisasi. Asumsi organisasi biasanya diketahui tetapi tidak dibahas juga tidak ditulis atau mudah di temukan. Mereka terdiri dari pikiran, keyakinan, persepsi dan perasaan bahah sadar

Methods for studying Organizational Culture

Budaya organisasi tercermin dalam serangkaian asumsi, nilai, perilaku dan artefak yang rumit. Budaya organisasi juga berubah seiring waktu ketika kelompok beradaptasi dengan kemungkinan lingkungan, organisasi biasanya terdiri dari subkultur yang ada dalam berbagai tingkat harmoni atau persaingan. Budaya organisasi diciptakan dan dipelihara melalui interaksi komunikatif anggota organisasi.

Metode Kualitatif adalah yang paling tepat untuk mendapatkan pemahaman tentang sifat kelompok, budaya yang rumit, terpecah-pecah dan berubah



THANK YOU!!

