

PSIKOLOGI INDUSTRI

Week 4

Perbedaan Individu dan Perilaku Kerja



MENGAPA PERBEDAAN INDIVIDU MERUPAKAN HAL YANG PENTING?



Perbedaan individual berkaitan dengan psikologi pribadi yang menjelaskan perbedaan psikologis setiap orang. Menguji dan menjelaskan orang-orang yang berbeda dan berfikir, berperasaan dan bertindak.

Salah satu masalah yang banyak dihadapi oleh perusahaan adalah **bagaimana meningkatkan kualitas kepuasan kerja dengan sumber daya yang ada**, terutama sumber daya manusia yang merupakan aset paling berharga bagi perusahaan.

Karyawan sebagai sumber daya manusia haruslah memiliki kualitas yang baik. Kualitas sumber daya manusia tersebut dapat ditunjukkan oleh pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan dalam menciptakan kualitas kerja yang profesional dalam membangun sebuah teamwork dalam organisasi (Krietner, 2005:125).

Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Perasaan itu dapat berupa kepuasan dan ketidakpuasan As'ad (1995:108) (dalam Tohardi, 2002:441). Menurut Robbins dan Judge (2008:107) kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristik.

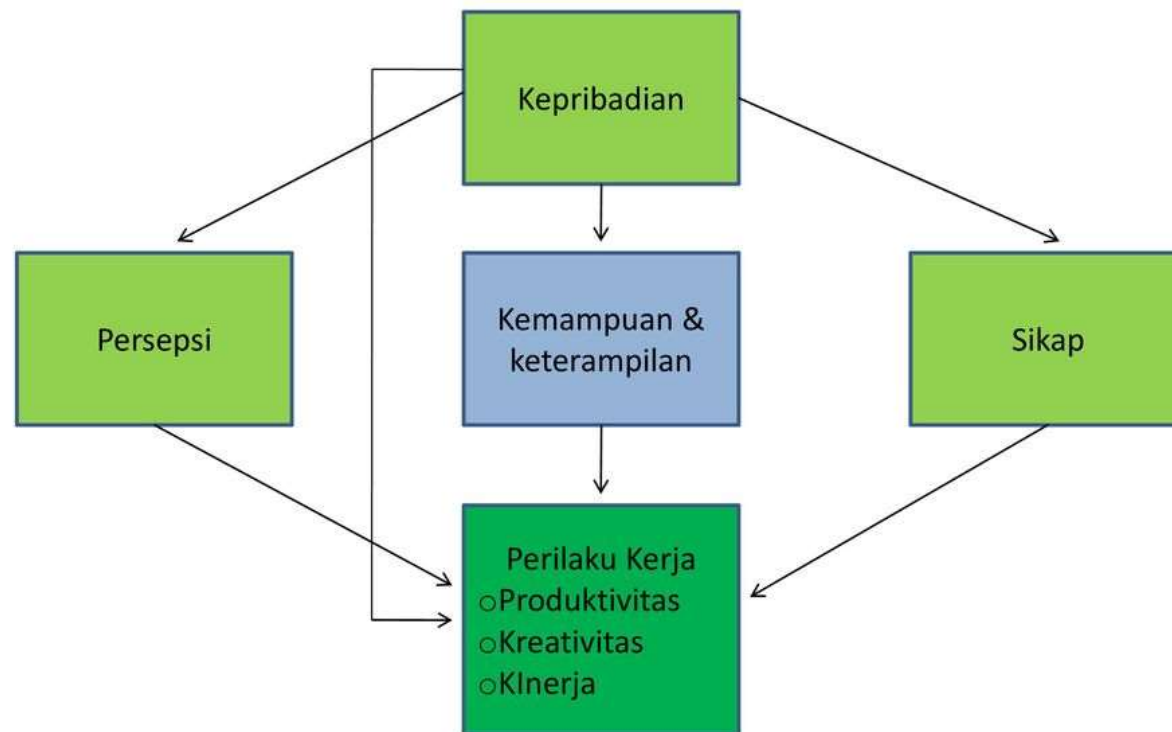
Perusahaan mengharapkan setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, sebab dengan adanya kepuasan kerja akan memberikan dampak positif bagi perusahaan.

Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Perasaan itu dapat berupa kepuasan dan ketidakpuasan As'ad (1995:108) (dalam Tohardi, 2002:441). Menurut Robbins dan Judge (2008:107) kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristik.

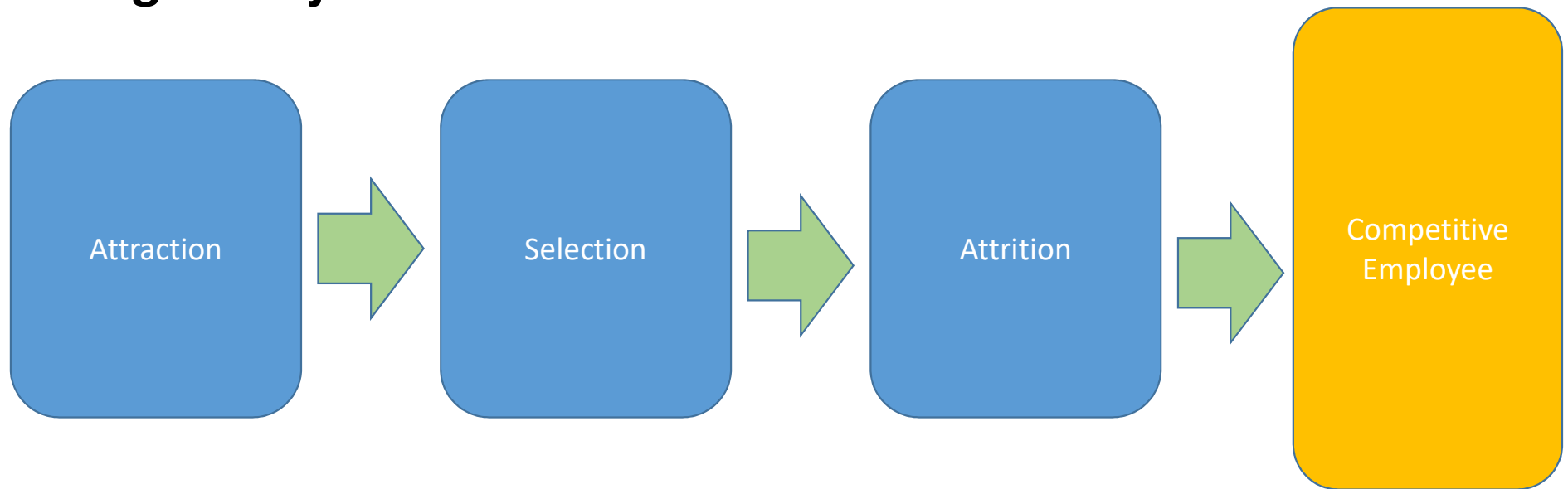
Kepuasan kerja dipengaruhi oleh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, sehingga kepuasan kerja karyawan merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan.

Menurut George dan Jones (2002) kepuasan kerja sebagai perasaan yang dimiliki oleh karyawan tentang kondisi tempat kerja mereka saat ini. Rasa kepuasan kerja sangat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya di perusahaan (Khahan, 2013).

Perbedaan Individu dalam Organisasi / Perusahaan



Kerangka Kerja A - S - A



Model atau kerangka kerja (*framework*) ASA (*Attraction-Selection-Attrition*) adalah Model yang dikembangkan oleh Schneider tahun 1987. Schneider menyatakan bahwa individu tidak secara acak menerima sebuah kondisi melainkan melihat kondisi yang menarik bagi individu. Individu yang dipilih untuk menjadi bagian dalam suatu kondisi akan tetap bertahan dan membantu lingkungannya.

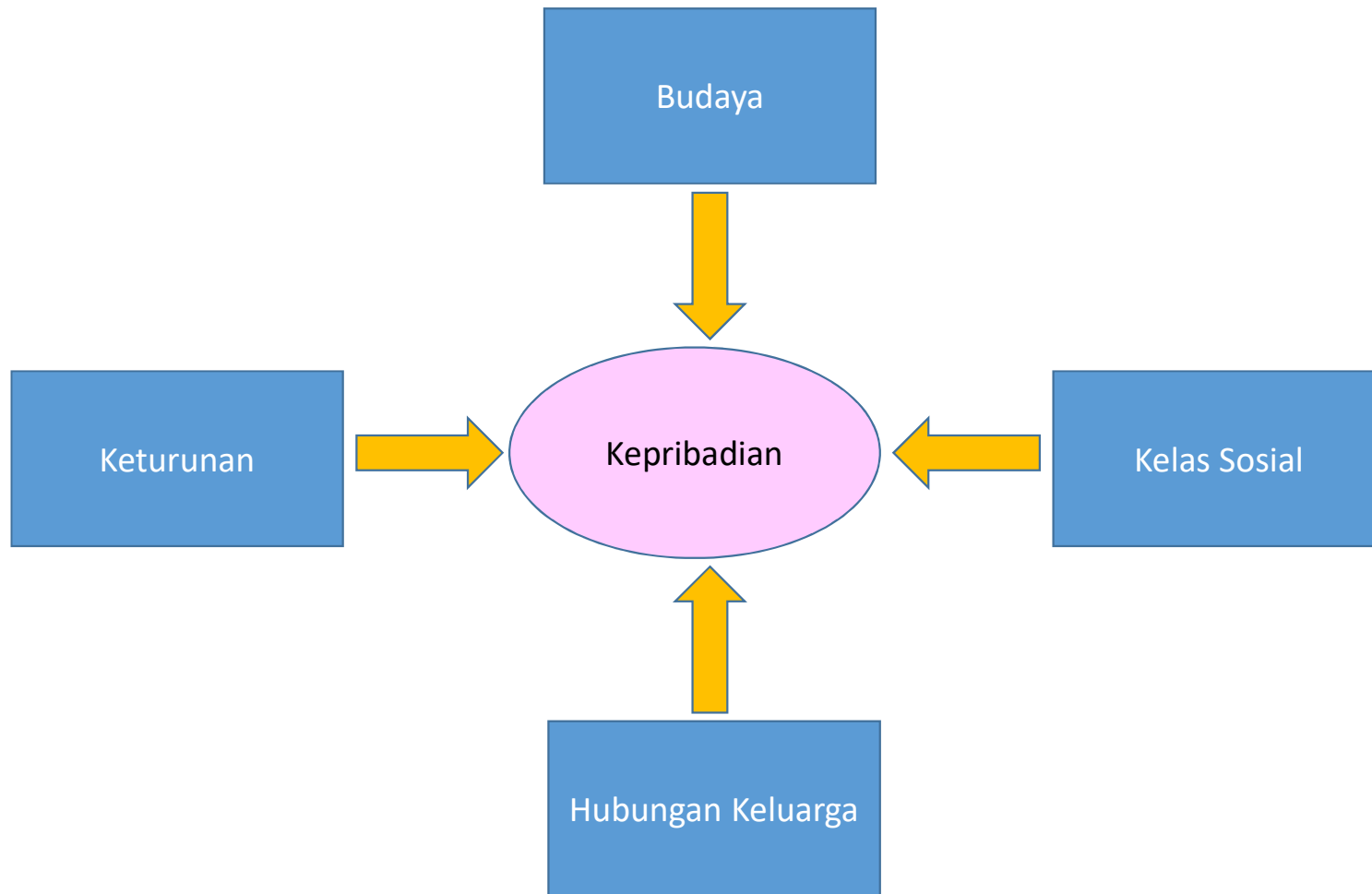
Schneider menyatakan bahwa organisasi merupakan sebuah kondisi yang menarik bagi individu, sehingga individu merasa menjadi bagian yang membuat individu bertahan apabila memiliki kecocokan yang sesuai dengan individu dan berhenti apabila individu merasa tidak memiliki kecocokan dengan organisasi.

Komponen sikap

1. Komponen kognitif (cognitive component) merupakan opini atau segmen kepercayaan dari suatu sikap.
2. Komponen afektif adalah segmen perasaan atau emosional dari suatu sikap.
3. Komponen perilaku (behavioral component) dari sikap menjelaskan maksud untuk berperilaku dalam cara tertentu terhadap seseorang.

Perbedaan antara sikap dan nilai-nilai diperjelas dengan mempertimbangkan adanya tiga komponen sikap, yaitu: affective, cognitive, dan behavioral. Namun, perlu dicatat bahwa sikap kita secara menyeluruh terhadap seseorang atau sesuatu adalah fungsi dari pengaruh kombinasi dari ketiga komponen tersebut (Robbins dan Judge, 2015).

Beberapa Kekuatan Utama yang Mempengaruhi Kepribadian



Sikap-sikap penting merefleksikan nilai-nilai fundamental yang dimiliki, minat pribadi, atau identifikasi dengan individu atau kelompok yang dihargai. Sikap-sikap ini cenderung menunjukkan sebuah hubungan yang kuat dengan perilaku kita. Sikap-sikap spesifik cenderung memprediksi perilaku-perilaku spesifik, sedangkan sikap-sikap umum cenderung paling baik dalam memprediksi perilaku-perilaku umum (Robbins dan Judge, 2015).

KEMAMPUAN DAN KETERAMPILAN

- KEMAMPUAN

bakat yang dimiliki

- ❖ Potensial

- ❖ Aktual

- KETERAMPILAN

bakat yang dipelajari

Disesuaikan dengan
kebutuhan pekerjaan



Tiga Komponen dari Sikap **Kognisi, Afeksi dan Prilaku**

Stimulus Faktor Lingkungan Kerja





1. Shaper: orang yang mampu memberikan dorongan yang diperlukan untuk memastikan team terus bergerak untuk menantang status quo

Cenderung extrovert, suka menanyakan norma yang berlaku, dan mampu menemukan jalan terbaik untuk menyelesaikan masalah

(+): Selalu tertantang, dinamis, mampu bangkit ditengah tekanan, memiliki dorongan dan keberanian untuk mengatasi rintangan.

(-): Sering terprovokasi, sering berargumentasi, agresif, terkadang sering menyinggung perasaan orang, asalkan dapat menyelesaikan pekerjaannya



2. Implementer: orang yang get things done, mengerjakan segala sesuatunya



3. Completer Finisher: efektif bekerja saat mengevaluasi tugas secara keseluruhan, standar control kualitas





4. Coordinator:

Peimimpin dalam team, pendengar yang baik, tenang, mampu mendelegasikan pekerjaan dengan baik



5. Team Worker :

Orang yang memberikan dukungan agar team dapat bekerja bersama secara efektif, Cenderung flexible, diplomatis dan sensitive. Susah mengambil keputusan



6. Resouce Investigator adalah orang yang antusias, extrovert,





7. Plant: type orang yang inovatif memecahkan masalah dengan cara yang berbeda, introvert, penyendiri, mampu menyelesaikan masalah yg sulit, ide2nya terlalu liar dan sulit dipraktikkan



8. Monitor evaluator: type pemikir yang memiliki logika dan kemampuan analisis dan evaluasi yang baik, memiliki judgement yang baik,



9. Specialist : memiliki pengetahuan sepesifik dalam tugasnya, cermat professional, expert di areanya, dan komit.



Model Big Five (Lewis Goldberg)



Openness to experience

TINGGI

- Selalu ingin tahu
- Kreatif
- Tidak konvensional/berfikir luas

RENDAH

- Minat sempit
- Sederhana
- Membingungkan
- konvensional

Conscientiousness

Conscientious

- Terorganisir menyeluruh/Perencanaan yang penuh tujuan
- Dapat dipercaya dan diandalkan
- Tanggung jawab

Unconscientious

- Sulit dipercaya
- Kurang ambisi
- Cepat menyerah
- Mengalami kesenangan jangka pendek
- Tidak kaku

Extraversion

Extraversion

- Menikmati keberadaan bersama orang lain
- Antusias
- Suka bicara dalam kelompok
- Penuh energi

Introversion

- Menarik diri dari dunia sosial
- Kurang gembira
- Aktivitas rendah
- Cenderung tenang
- Kurang energi

Agreeableness

Agreeable

- Toleran dan pemaaf
- Bersahabat
- Mudah percaya
- Suka menolong
- Mau menyesuaikan keinginannya dengan orang lain

Disagreeable

- Kurang perhatian pada orang lain
- Mudah curiga
- Kurang bersahabat
- Kurang kooperatif
- Menempatkan keinginannya di atas orang lain

Neuroticism

TINGGI

- Mudah mengalami beberapa emosi negatif
- Reaktif secara emosional
- Mudah frustrasi
- Bad mood

RENDAH

- Tidak mudah terganggu
- Cenderung tenang
- Emosi stabil
- Bebas dari emosi negatif yang menetap

Locus of Control

Menentukan tingkatan sampai dimana individu meyakini bahwa perilaku mereka mempengaruhi apa yang terjadi pada mereka.

Beberapa orang merasa yakin bahwa mereka mengatur dirinya sendiri secara sepenuhnya-bahwa mereka merupakan penentu dari nasib mereka sendiri dan memiliki tanggung jawab pribadi untuk apa yang terjadi terhadap diri mereka



