

INTERVENSI DALAM PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI (PIO)

Dr. Yossy Nurul Hidayati, M.Si



WAKTU



TEMPAT



Assalamualaikum..Selamat Sore rekan2 kelas karyawan,mengingatkan kembali agar tidak lupa absensi melalui siskamaya, dengan cara klik menu e-learning, kemudian klik tombol biru (pertemuan tugas & materi) kemudian geser kebawah klik tombol "absen disini" dan jangan lupa mendownload materi yang sudah di sediakan oleh dosen.

Absensi bisa dimulai pukul 10.00 Wib s/d 22.00 Wib, apabila terlewat maka akan dianggap tidak absen (Telat Absen).

Lakukan absensi lebih awal untuk menghindari trafick/masalah pada jaringan,Jika ada kendala pada siskamaya, Segera disampaikan di hari H terjadwal, dan apabila ada kendala pada jadwal kuliah segera menghubungi bag. akademik atau Ka.Prodi.

Terima kasih.



REF. BUKU

1. Ashar Sunyoto Munandar. (2001) Psikologi Industri dan Organisasi., Penerbit Universitas Indonesia
 2. Baron A, Robert; Byrne, Donn. (2005) Psikologi Sosial Jilid 1,2, Penerbit Erlangga
 3. Franken E, Robert. (2002) Human Motivation, Thomson Learning USA
 4. Gibson, Ivancevich; Donelly, Konopaske. (2006) Organizations Behavior Structure Processes, New York : Mc Graw Hill
 5. Tarwaka, Solichul; (2004) Ergonomi : Untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja & Produktivitas, Surakarta : Uniba Press
 6. Schiffman, Leon : Kanuk L. Lazar; (2007) Perilaku Konsumen, Jakarta : Macan Jaya Cemerlang
- 

Matakuliah	Jadwal	AKSI					
		UAS	UTS	Tugas	Quiz	Hasil Proyek	Aktivitas Partisipatif
ps4174 Intervensi Dalam Psi. Industri Organisasi	kelas : Z5M1 - RABU 17:00 - 18:40	UAS/ Lap Akhir 0%	UTS 0%	Tugas 0%	Quiz 0%	Hasil Proyek 0%	Aktivitas Partisipatif 0%

PENGERTIAN

Tindakan terencana untuk menyelesaikan masalah atau meningkatkan kondisi individu, kelompok, dan organisasi di tempat kerja

Psikologi Industri dan Organisasi (PIO) berkembang karena organisasi tidak hanya membutuhkan sumber daya berupa teknologi, modal, dan sistem, tetapi juga membutuhkan manusia yang mampu bekerja secara efektif, sehat, produktif, dan mampu beradaptasi dengan perubahan.

Dalam lingkungan kerja, berbagai permasalahan dapat muncul, seperti menurunnya kinerja, rendahnya motivasi, stres kerja, konflik, turnover, absensi, rendahnya kepuasan kerja, masalah kepemimpinan, komunikasi yang tidak efektif, serta ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan karyawan.

Anabila masalah tersebut tidak ditangani secara tepat, dapat



Mengapa Intervensi PIO Diperlukan?

Organisasi menghadapi berbagai masalah dan perubahan yang mempengaruhi perilaku, kinerja, kesejahteraan pekerja, serta efektivitas organisasi, sehingga diperlukan tindakan yang terencana, berbasis asesmen, dan dapat dievaluasi.

Faktor yang Mendorong Perlunya Intervensi PIO

1. Perubahan lingkungan kerja

Perkembangan teknologi, digitalisasi, dan perubahan pola kerja menuntut organisasi dan karyawan untuk beradaptasi.

2. Permasalahan kinerja

Organisasi perlu menangani penurunan produktivitas atau kualitas kerja secara sistematis.

3. Permasalahan psikologis dan kesejahteraan kerja

Stres, burnout, ketidakpuasan, dan rendahnya work engagement dapat memengaruhi fungsi kerja.

4. Perubahan kebutuhan tenaga kerja

Karyawan memiliki kebutuhan terhadap pengembangan kompetensi, karier, fleksibilitas, dan lingkungan kerja yang mendukung.

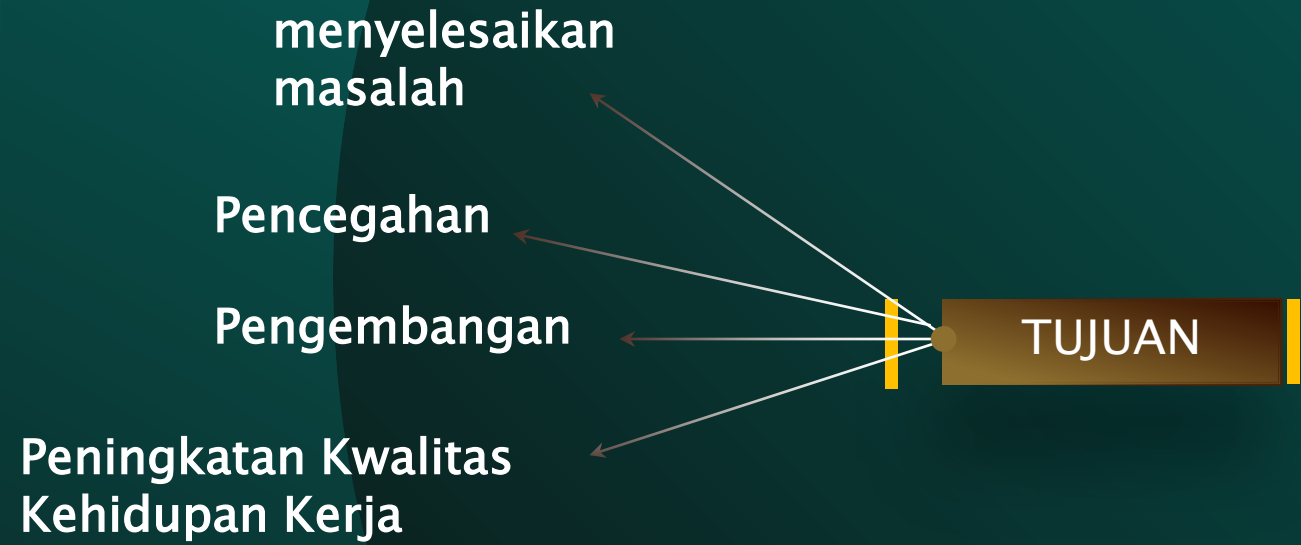
5. Permasalahan hubungan kerja

Konflik, komunikasi yang buruk, dan lemahnya kerja sama dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi.

6. Kebutuhan perubahan organisasi

Restrukturisasi, perubahan strategi, penerapan teknologi baru, dan perubahan budaya membutuhkan proses perubahan yang terencana.





KESIMPULAN

Latar belakang intervensi PIO dari kebutuhan untuk memahami dan menangani berbagai persoalan manusia dan organisasi secara sistematis, sekaligus mengembangkan potensi individu, meningkatkan efektivitas kelompok, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.





Nur S Aisah



Yoshi Nh



Martinez Gabrielle _ 2424090013



130_Aaron Maha Bintang



Windu Wanti Aprilia