

### **BAB 3**

## **KONSEP KEPERILAKUAN DARI PSIKOLOGI DAN PSIKOLOGIS SOSIAL**

### **3.1 Konsep Keperilakuan dari Psikologi dan Psikologi Sosial**

#### **1. Sikap**

Sikap adalah suatu hal yang mempelajari seluruh tendensi tindakan, baik yang menguntungkan maupun yang kurang menguntungkan, tujuan manusia, objek, gagasan, atau situasi.

Sikap bukanlah perilaku, namun sikap menghadirkan suatu kesiapsiagaan untuk tindakan yang mengarah pada perilaku. Oleh karena itu sikap merupakan wahana dalam membimbing perilaku. Sikap tidak sama dengan nilai, tetapi keduanya saling berhubungan.

#### **2. Komponen Sikap**

Sikap disusun oleh komponen teori, emosional, dan perilaku. Komponen teori terdiri atas gagasan, persepsi, dan kepercayaan seseorang mengenai penolakan sikap. Komponen emosional atau afektif mengacu pada perasaan seseorang yang mengarah pada objek sikap. Komponen perilaku mengacu pada bagaimana satu kekuatan bereaksi terhadap objek/sikap. Hal positif yang dirasakan meliputi kegemaran, rasa hormat atau pengenalan terhadap jiwa orang lain. Perasaan negatif meliputi rasa tidak suka, takut, atau rasa jijik.

#### **3. Fungsi Sikap**

Sikap memiliki empat fungsi utama:

1. Pemahaman
2. Kebutuhan akan kepuasan,
3. Defensif ego, dan
4. Ungkapan nilai.

Pemahaman atau pengetahuan berfungsi untuk membantu seseorang dalam memberikan maksud atau memahami situasi atau peristiwa baru. Sikap juga melayani suatu hal yang bermanfaat atau fungsi kebutuhan yang memuaskan. Sikap juga melayani fungsi defensif ego dengan melakukan pengembangan guna melindungi manusia dari pengetahuan yang berlandaskan kebenaran mengenai dasar manusia itu sendiri atau dunianya. Sikap juga melayani fungsi nilai ekspresi.

#### **4. Sikap dan Konsistensi**

Orang-orang mengusahakan konsistensi antara sikap-sikapnya serta antara sikap dan perilakunya. Ini berarti bahwa individu-individu berusaha untuk menghubungkan sikap-sikap mereka yang terpisah dan menyelaraskan sikap dengan perilaku mereka sehingga mereka kelihatan rasional dan konsisten.

#### **5. Formasi Sikap dan Perubahan**

Formasi sikap mengacu pada pengembangan suatu sikap yang mengarah pada suatu objek yang tidak ada sebelumnya. Perubahan sikap mengacu pada substitusi sikap baru untuk seseorang yang telah ditangani sebelumnya. Sikap dibentuk berdasarkan karakter faktor psikologis, pribadi dan sosial. Hal pokok yang paling fundamental mengenai cara sikap dibentuk sepenuhnya berhubungan langsung dengan pengalaman pribadi terhadap suatu objek, yaitu pengalaman yang menyenangkan maupun tidak, traumatis, frekuensi kejadian, dan pengembangan sikap tertentu yang mengarah pada gambaran hidup baru.

### **3.2 Beberapa Teori Terkait dengan Sikap**

#### **1. Teori Perubahan Sikap**

Teori perubahan sikap dapat membantu memprediksikan pendekatan yang paling efektif. Sikap mungkin dapat berubah sebagai hasil pendekatan dan keadaan dan perlu diingat bahwa sikap dapat berubah tanpa dibentuk.

## **2. Teori Pertimbangan Sosial**

Teori pertimbangan sosial ini merupakan suatu hasil dari perubahan mengenai bagaimana orang-orang merasa menjadi suatu objek dan bukannya hasil perubahan dalam mempercayai suatu objek. Teori ini menjelaskan manusia dapat menciptakan perubahan dalam sikap individu jika manusia tersebut mau memahami struktur yang menyangkut sikap orang lain dalam membuat pendekatan setidaknya untuk dapat mengubah ancaman.

## **3. Konsistensi dan Teori Perselisihan**

Teori konsistensi menjaga hubungan antara sikap dan perilaku dalam ketidakstabilan, walaupun tidak ada tekanan teori dalam sistem. Teori perselisihan adalah suatu variasi dari teori konsistensi. Teori ini memandang perubahan sikap sebagai hal yang masuk akal dan merupakan proses yang mencerminkan orang-orang yang dibuat untuk menyadari inkonsistensi antara sikap dan perilaku mereka, sehingga mereka termotivasi untuk mengoreksi inkonsistensi tersebut dengan mengubah sikap maupun perilakunya ke arah yang lebih baik.

## **4. Teori Disonansi Kognitif**

Leon Festinger pada tahun 1950-an mengemukakan teori Disonansi Kognitif. Teori ini menjelaskan hubungan antara sikap dan perilaku. Disonansi dalam hal ini berarti adanya suatu inkonsistensi. Festinger mengatakan bahwa hasrat untuk mengurangi disonansi akan ditentukan oleh pentingnya unsur-unsur yang menciptakan disonansi itu, derajat pengaruh yang diyakini dimiliki oleh individu terhadap unsur-unsur itu, dan ganjaran yang mungkin terlibat dalam disonansi. Teori ini dapat membantu kecenderungan untuk mengambil bagian dalam perubahan sikap dan perilaku.

## **5. Teori Persepsi Diri**

Teori persepsi diri menganggap bahwa orang-orang mengembangkan sikap berdasarkan bagaimana mereka mengamati dan menginterpretasikan perilaku mereka sendiri. Teori ini mengusulkan fakta bahwa sikap tidak

menentukan perilaku, tetapi sikap itu dibentuk setelah perilaku terjadi guna menawarkan sikap yang konsisten dengan perilaku.

#### **6. Teori Penguatan Dan Tanggapan Stimulus**

Teori penguatan dan tanggapan stimulus dari perubahan sikap berfokus pada bagaimana orang menanggapi rangsangan tertentu. Tanggapan seperti ini diulangi jika tanggapan tersebut dihargai dan dikuatkan.

#### **7. Teori Motivasi dan Aplikasinya**

Terdapat keyakinan bahwa perilaku manusia ditimbulkan oleh adanya motivasi. Dengan demikian, ada sesuatu yang mendorong (memotivasi) seseorang untuk berbuat sesuatu. Mengarahkan dan memotivasi orang lain adalah pekerjaan para manajer. Hal ini sangat penting karena arti manajer, sebagaimana sering didefinisikan oleh banyak buku manajemen, adalah menyelesaikan sesuatu melalui orang lain (getting things done through other people).

#### **8. Teori Motivasi Awal**

Tiga teori spesifik dirumuskan selama kurun waktu tahun 1950-an. Ketiga teori ini adalah teori hierarki kebutuhan, teori X dan Y, dan teori motivasi higiene. Teori-teori ini bersifat awal karena :

1. Teori-teori ini mewakili suatu dasar dari mana teori-teori kontemporer berkembang, dan
2. Para manajer mempraktikkan penggunaan teori dan istilah-istilah ini untuk menjelaskan motivasi karyawan secara teratur.

#### **9. Teori Kebutuhan dan Kepuasan**

Moslow menjelaskan suatu bentuk teori kelas. Teorinya menjelaskan bahwa masing-masing individu mempunyai beraneka ragam kebutuhan yang dapat mempengaruhi perilaku mereka.

Hierarki kebutuhan manusia oleh Moslow

- a. Kebutuhan fisiologis (physiologis needs ), yaitu kebutuhan fisik , seperti rasa lapar, rasa haus, kebutuhan akan perumahan, pakaian, dan lain sebagainya.
  - b. Kebutuhan akan keamanan (safety needs ), yaitu akan kebutuhan keselamatan dan perlindungan dari bahaya, ancaman, perampasan atau pemecatan.
  - c. Kebutuhan sosial (social needs ), yaitu kebutuhan akan rasa cinta dan kepuasan dalam menjalin hubungan dengan orang lain, kebutuhan akan kepuasan dan perasaan memiliki serta diterima dalam suatu kelompok, rasa kekeluargaan, persahabatan, dan kasih sayang.
  - d. Kebutuhan akan penghargaan (esteem needs ), yaitu kebutuhan akan status atau kedudukan, kehormatan diri, reputasi, dan prestasi.
  - e. Kebutuhan akan aktualisasi diri (self actualization needs ), yaitu kebutuhan pemenuhan diri untuk mempergunakan potensi ekspresi diri dan melakukan apa yang paling sesuai dengan dirinya.
- Teori X dan Teori Y

Teori ini dikemukakan oleh Douglas McGregor. Pandangannya mengenai manusia menyimpulkan bahwa manusia memiliki dasar negatif yang diberi tanda sebagai teori X, dan yang lain positif, yang ditandai dengan teori Y.

#### 1. Teori Kebutuhan McClelland

Teori ini di gunakan untuk menjawab permasalahan yang berhubungan dengan teori kebutuhan dan kepuasan, yang awalnya di kembangkan oleh McClelland pada awal tahun 1990-an. Juga mempunyai suatu faktor-faktor hierarki yang memotivasi perilaku.

#### 2. Teori Dua Feaktor

Pada pertengahan tahun 1990-an, Herzberg mengajukan suatu teori motifasi yang dibagi ke dalam beberapa faktor. Teori berpengaruh terhadap kedua

jenis perilaku. Asumsi terpenting dari teori Herzberg adalah faktor yang mempunyai pengaruh positif dalam motivasi dan menjadi bahan perbandingan yang menyenangkan terhadap seluruh pengaruh negatif.

#### **10. Teori Prestasi**

Teori ini pada awalnya dikembangkan oleh McClelland pada awal tahun 1990. Teori McClelland mempunyai suatu faktor hierarki yang memotivasi perilaku. Dalam kasus ini, terdapat tiga faktor yaitu prestasi, kekuatan dan afiliasi. Riset yang dilakukan oleh McClelland memberi hasil bahwa terdapat tiga karakteristik dari orang yang memiliki kebutuhan prestasi yang tinggi, yaitu :

- a. Orang yang memiliki kebutuhan prestasi yang tinggi memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pelaksanaan suatu tugas atau pencarian solusi atas suatu permasalahan.
- b. Orang yang memiliki kebutuhan prestasi yang tinggi cenderung menetapkan tingkat kesulitan tugas yang moderat dan menghitung risikonya.
- c. Orang yang memiliki kebutuhan prestasi yang tinggi memiliki keinginan yang kuat untuk memperoleh umpan balik (feed back ) atau tanggapan atas pelaksanaan tugasnya.

#### **11. Teori Motivasi**

Pada pertengahan tahun 1960-an Herzberg mengajukan suatu teori motivasi yang di bagi kedalam beberapa faktor. Asumsi terpenting dari bentuk teori Herzberg adalah faktor yang mempunyai pengaruh positif dalam motivasi dan menjadi bahan perbedaan yang menyenangkan dari seluruh pengaruh negatif. Faktor-faktor ini meliputi : kebijakan perusahaan , kondisi pekerjaan, hubungan perseorangan, keamanan kerja dan gaji. Faktor motivasi meliputi : prestasi, pengakuan, tantangan pekerjaan, promosi, dan tanggung jawab.

## **12. Teori Keadilan**

Teori keadilan pertama kali dipublikasikan oleh Adam pada tahun 1963. Dalam teori keadilan, kunci ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh seorang individu adalah jika orang tersebut membandingkannya dengan lingkungan lainnya.

## **13. Teori ERG**

Teori ERG (existence, relatedness, growth) menganggap bahwa kebutuhan akan manusia memiliki tiga hierarki kebutuhan, yaitu kebutuhan akan eksistensi (existence needs), kebutuhan akan keterikatan (relatedness needs) dan kebutuhan akan pertumbuhan (growth needs).

## **14. Teori Harapan**

Teori ini dikembangkan sejak tahun 1930-an oleh Kurt Levin dan Edward Tolman. Teori harapan disebut juga teori valensi atau teori instrumentalis. Ide dasar teori ini adalah bahwa motivasi ditentukan oleh hasil yang diharapkan akan diperoleh seseorang sebagai akibat dari tindakannya. Variabel-variabel kunci dalam teori harapan adalah: usaha (effort), hasil (income), harapan (expectancy), instrumen-instrumen yang berkaitan dengan hubungan antara hasil tingkat pertama dengan hasil tingkat kedua, hubungan antara prestasi dan imbalan atas pencapaian prestasi, serta valensi yang berkaitan dengan kadar kekuatan dan keinginan seseorang terhadap hasil tertentu.

## **15. Teori penguatan**

Teori penguatan memiliki konsep dasar yaitu :

- a. Pusat perhatian adalah pada perilaku yang dapat diukur, seperti jumlah yang dapat diproduksi, kualitas produksi, ketepatan pelaksanaan jadwal produksi, dan sebagainya.

- b. Kontinjensi penguatan (contingencies of reinforcement), yaitu berkaitan dengan urutan-urutan antara stimulus, tanggapan, dan konsekuensi dari perilaku yang ditimbulkan.
- c. Semakin pendek interval waktu antara tanggapan atau respon karyawan (misalnya prestasi kerja) dengan pemberian penguatan (imbalan), maka semakin besar pengaruhnya terhadap perilaku.

### **16. Teori Penetapan Tujuan**

Teori ini dikembangkan oleh Edwin Loceke(1986) konsep dasar dari teori ini adalah bahwa karyawan yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi terhadapnya) akan terpengaruh perilaku kerjanya.

### **17. Teori Atribusi**

Teori ini dikembangkan oleh Fritz Heider yang berargumentasi bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal(internal forces), yaitu faktor-faktor yang berasal dari dalam diri seseorang, seperti kemampuan atau usaha, dan kekuatan eksternal (eksternal forces), yaitu factor-faktor yang berasal dari luar seperti kesulitan dalam pekerjaan atau keberuntungan.

### **18. Teori Agensi**

Teori ini mengasumsikan kinerja yang efisien dan bahwa kinerja organisasi ditentukan oleh usaha dan pengaruh kondisi lingkungan.Teori ini secara umum mengasumsikan bahwa principal bersikap netral terhadap risiko sementara agen bersikap menolak usaha dan risiko.

### **3.3 Pendekatan Dyadic**

Pendekatan tersebut menyatakan bahwa ada dua pihak, yaitu atasan (superior) dan bawahan (subordinate), yang berperan dalam [proses evaluasi kinerja.Pendekatan ini dikembangkan oleh Danserau et al. pada tahun 1975. Danserau menyatakan bahwa pendekatan ini tepat untuk menganalisis hubungan



antara atasan dan bawahan karena mencerminkan proses yang menghubungkan keduanya.

### **3.4 Persepsi**

Persepsi adalah Bagaimana orang-orang melihat atau menginterpretasikan peristiwa, objek, serta manusia. Menurut kamus Bahasa Indonesia Persepsi adalah sebagai tanggapan (penerimaan) langsung dari sesuatu atau proses seseorang mengetahui beberapa hal melalui panca indra. Sedang dalam lingkup yang lebih luas Persepsi merupakan suatu proses yang melibatkan pengetahuan sebelumnya dalam memperoleh dan menginterpretasikan stimulus yang ditunjukkan oleh panca indra.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Persepsi :

1. Faktor Dalam Situasi

Yang terdiri dari waktu, keadaan (tempat kerja), keadaan social.

2. Faktor Pada Pemersepsian

Yang terdiri dari sikap, motif, kepentingan, pengalaman dan pengharapan.

3. Faktor Pada Target

Yang terdiri dari hal baru, gerakan, bunyi, ukuran, latar belakang, kedekatan.

### **1. Rangsangan Fisik VS Kecenderungan Individu**

Rangsangan Fisik adalah input yang berhubungan dengan perasaan, seperti pegelihan dan sentuhan. Sedang Kecenderungan Individu meliputi alas an, kebutuhan, sikap, pelajaran dari masa lalu dan harapan. Perbedaan persepsi antar orang-orang disebabkan karena perasaan individu yang menerimanya berbeda fungsi dan hal ini terutama disebabkan oleh kecenderungan perbedaan. Empat factor lain yang berhubungan dengan kecenderungan individu adalah kekerabatan, perasaan, arti penting dan emosi.