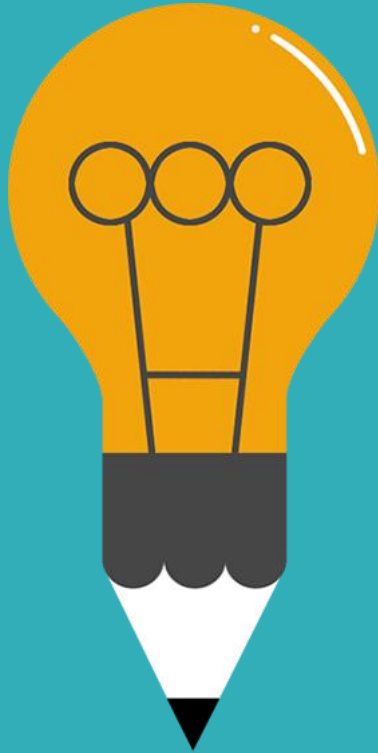




PERILAKU ORGANISASI

Dr. Herminda, SE, MM

Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPI YAI



Pertemuan Ketiga

Perbedaan Individu

Perbedaan Individu merupakan hal yang penting

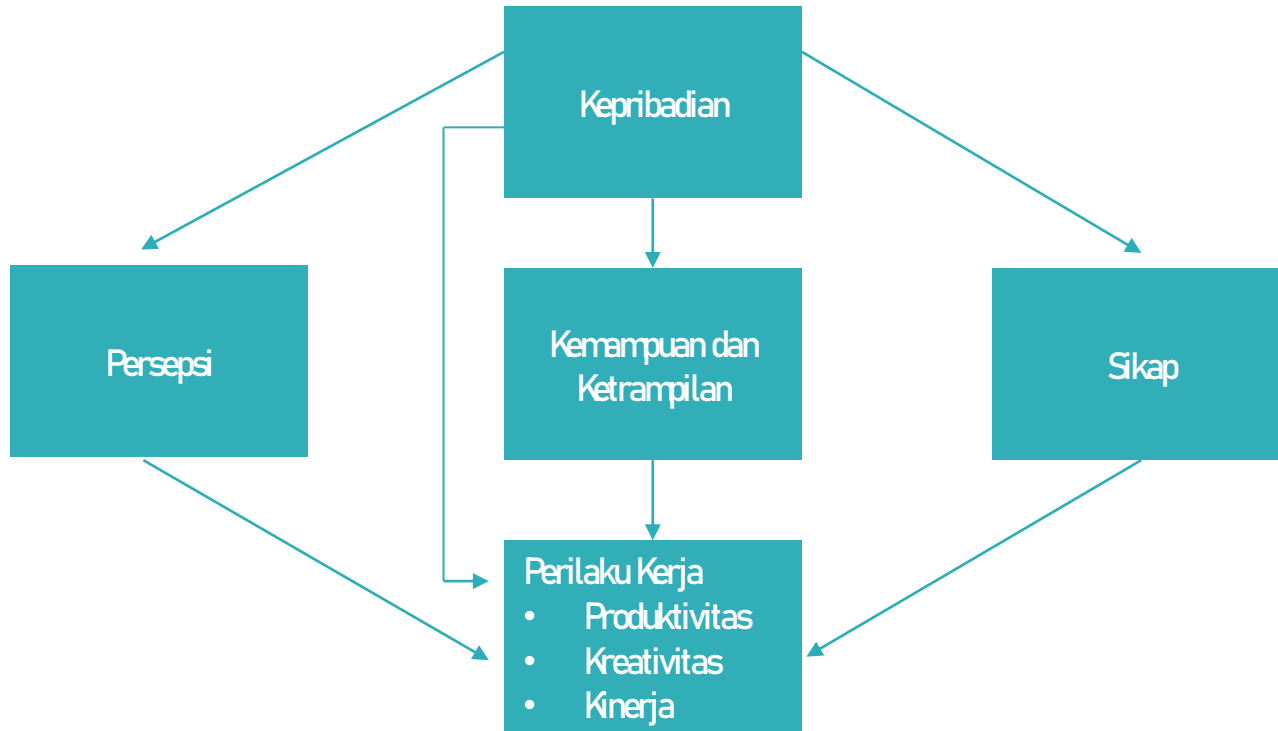
Perbedaan individu memiliki dampak langsung terhadap perilaku. Setiap orang merupakan pribadi yang unik berkat latar belakang mereka, karakteristik individual, kebutuhan dan cara mereka memandang dunia dan individu lain.

Semua aktifitas organisasi selalu dipengaruhi oleh perbedaan individu. Manfaat pentingnya perbedaan individu dalam mempengaruhi perilaku kerja adalah dengan kerangka kerja *attraction – selection – attrition (ASA)* yakni;

1. Daya Tarik organisasi (*attraction*) terhadap calon tenaga kerja
2. Pemilihan tenaga kerja (*selection*) yang dilakukan organisasi
3. Pengurangan tenaga kerja (*attrition*) dalam organisasi menentukan jenis orang yang akan bertahan dalam organisasi. Orang inilah yang menentukan perilaku organisasi



Perbedaan Individual



Dasar untuk memahami perilaku kerja

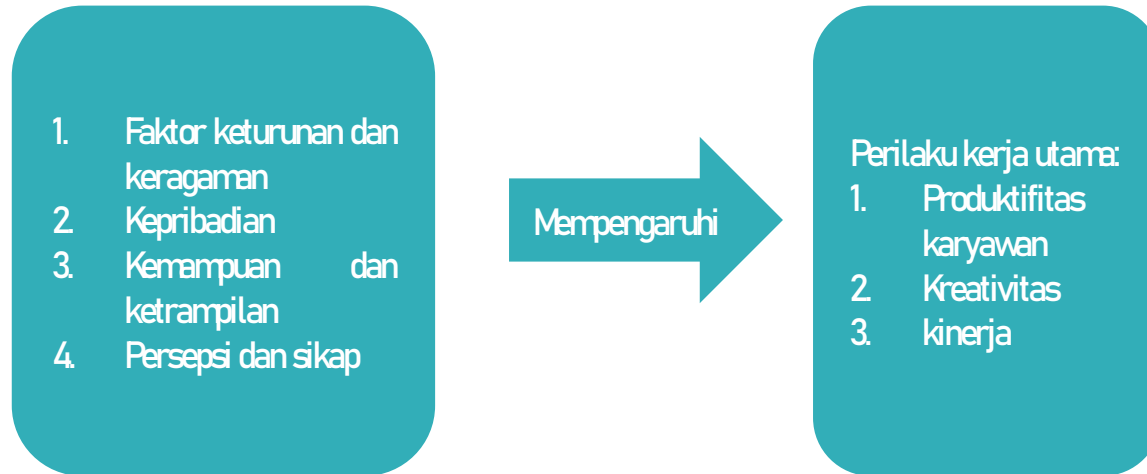
Praktek Manajemen yang efektif mensyaratkan dikenalnya perbedaan perilaku individu dan di jadikan pertimbangan dalam mengelola organisasi. Perbedaan individu seorang manjer harus :

1. Mengamati dan mengenali perbedaan
2. Mempelajari hubungan antar variable yang mempengaruhi perilaku individu

Perilaku kerja adalah semua hal yang dilakukan seseorang dalam lingkungan pekerjaan. Berbicara dengan manajer, mendengarkan rekan kerja, menciptakan suatu metode, mempelajari, dsb.



Variabel individual yang disajikan pada gambar di atas, diklasifikasikan sebagai :
factor keturunan dan keragaman, kepribadian, kemampuan dan ketrampilan, persepsi dan sikap.
Semua itu mempengaruhi perilaku kerja utama seperti produktivitas karyawan, kreativitas dan kinerja.



Perbedaan
individu
mempengaruhi
perilaku kerja

Kepribadian

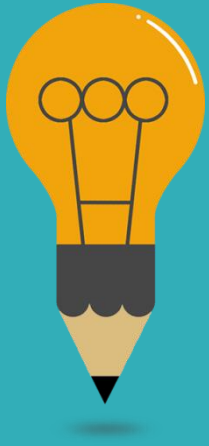
Kepribadian (personality) adalah cara-cara dimana seorang individu beraksi dan berinteraksi dengan orang lain, atau sifat-sifat yang dapat diukur yang ditampilkan seseorang (Robbin).

Kepribadian juga merupakan serangkaian perasaan dan perilaku yang relative stabil yang secara significant telah dibentuk oleh factor genetic dan lingkungan (Ivancevich).

Cara mengukur kepribadian dapat dilakukan melalui survey laporan diri dimana individu mengevaluasi dirinya sendiri dalam serangkaian factor.

Kepribadian seseorang merupakan factor keturunan (hereditas) atau lingkungan.

Hereditas adalah factor-factor yang ditentukan saat konsepsi; biologis, fisik, dan pembentukan fisiologis inheren



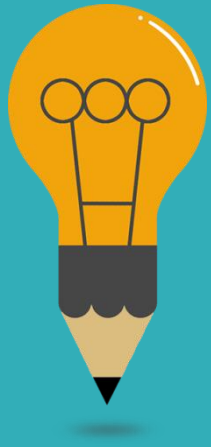
Hasil penelitian telah mengidentifikasi 16 faktor kepribadian yang merupakan ciri primer. Ciri ini adalah sumber perilaku yang bersifat tetap (*steady*) dan *constan*, yang memungkinkan peramalan perilaku seseorang dalam berbagai situasi normal.

MBTI (Myers - Briggs Type Indicator) adalah suatu indicator berupa test kepribadian berupa 100 pertanyaan yang diajukan kepada individu-individu untuk mengetahui bagaimana mereka merasakan atau berperilaku dalam situasi-situasi tertentu. Atau merupakan instrument penilaian kepribadian yang paling umum digunakan di dunia.

Berdasar jawaban-jawaban yang diberikan individu-individu dikelompokkan dalam sifat-sifat kepribadian:

1. Ekstrovert (E) atau Introvert (I);
2. Perasa/*sensing* (S) atau Intuitif/*intuitive* (N);
3. Memikirkan/*thinking* (T) atau Merasakan/*feeling* (F);
4. Menilai/*judging* (J) atau menerima/*perceiving* (P),

dari keempat sifat diatas terdapat 16 kombinasi kepribadian



Ekstraver (E) versus Introvert (I): individu dengan karakteristik ekstraver adalah individu yang ramah, suka bergaul, dan tegas. Sedangkan individu dengan karakteristik introver adalah individu yang pendiam dan pemalu.

Sensitif (S) versus intuitif (N) individu dengan karakteristik sensitif adalah individu yang praktis, menyukai rutinitas dan sistematis, fokus pada detail. Sebaliknya individu dengan karakteristik intuitif mengandalkan proses-proses tidak sadar dan melihat gambaran umum berdasarkan penginderaan semata.

Pemikir (T) versus perasa: (F) individu dengan karakteristik pemikir menggunakan alasan dan logika untuk menangani berbagai masalah. Sedangkan individu yang mengandalkan perasaan sering menilai dengan emosi pribadi mereka.

Ketajaman pengamatan (P) versus mempertimbangkan (J) : individu dengan karakteristik ketajaman pengamatan menginginkan kendali dan lebih suka dunia mereka teratur dan terstruktur. Sedangkan individu dengan karakteristik mempertimbangkan lebih fleksibel dan spontan.

16 Type Kepribadian (beberapa contoh)

Klasifikasi-klasifikasi tersebut kemudian dikombinasikan ke dalam 16 tipe kepribadian. Berikut adalah beberapa contoh:

Type INTJ (*introver-intuitif-thinking-judging*) adalah kaum visioner, biasanya mereka mempunyai pikiran yang orisinal dan dorongan besar untuk ide dan maksud mereka sendiri. Mereka dicirikan skeptis, kritis, tak bergantung, bulat tekad, namun peragu/banyak pertimbangan/bijaksana

Type ESTJ (*ekstrover-sensing-thinking-judging*) adalah pengorganisasi, praktis, realistis, tidak berbelit-belit, orisinal dalam pemikiran. Mereka suka berorganisasi dan menjalankan kegiatan.

Type ENTP (*ekstrover-intuitive-thinking-perceiving*) adalah konseptor, cepat, banyak akal dan baik dalam banyak hal. Mereka dapat diandalkan dalam memecahkan masalah yang menantang, tetapi mungkin mengabaikan tugas-tugas rutin.

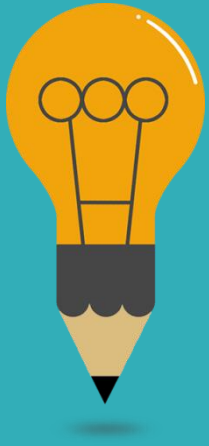


Model 5 besar (5 Dimensi kepribadian dasar)

Ekstraversi, menggambarkan tingkat kesenangan seseorang akan hubungan, mereka cenderung ramah dan terbuka, menghabiskan banyak waktu untuk mempertahankan dan menikmati hubungan. Sebaliknya kaum Introvert cenderung tertutup dan memiliki hubungan terbatas, mereka lebih senang kesendirian.

Mampu bersepakat, dimensi ini merujuk pada kecenderungan seseorang tunduk pada orang lain, mereka sangat kooperatif dan mempercayai orang lain.

Mendengarkan kata hati, merujuk pada sejumlah tujuan yang terhadapnya seseorang memusatkan perhatiannya. Orang yang tinggi dalam mendengar kata hati mengejar lebih sedikit tujuan. Lebih fokus, lebih bertanggung jawab, lebih mampu bertahan, dan lebih berorientasi pada prestasi.



Model 5 besar (lanjutan)

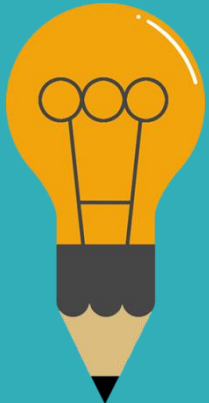
Kemantapan emosional, dimensi ini merujuk pada kemampuan seseorang dalam menahan stress, mereka cenderung lebih tenang, optimistis, dan merasa aman.

Keterbukaan terhadap pengalaman, dimensi ini menjelaskan minat seseorang terhadap hal-hal baru dan inovatif. Mereka yang memiliki sifat ini cenderung lebih imajinatif, sensitif, dan intelektual.



Model sifat 5 besar yang mempengaruhi perilaku organisasi

Sifat-sifat 5 besar	Mengapa itu Relevan	Apa yang dipengaruhi
Stabilitas Emosi	-Lebih sedikit pikiran negatif dan emosi negatif -Lebih tidak waspada yang berlebihan	-Kepuasan hidup dan kerja yang lebih tinggi -Level stress yang lebih rendah
Ekstraversi	-Keahlian interpersonal yang lebih baik -Dominansi sosial yang besar -Lebih ekspresif secara emosional	-Kinerja yang lebih baik -Kepemimpinan yang lebih baik -Kepuasan kerja dan hidup yang lebih baik
Keterbukaan	-Meningkatnya pembelajaran -Lebih kreatif -Lebih fleksibel dan otonom	-Pelatihan kinerja -Peningkatan kepemimpinan -Lebih adaptif terhadap perubahan
Keramahan	-Lebih disukai -Lebih patuh dan taat	-Kinerja yang lebih baik -Level perilaku menyimpang yang lebih rendah
Kehati-hatian	-Lebih banyak usaha - lebih terdorong dan disiplin - lebih teratur dan terencana	-Kinerja yang lebih baik - kepemimpinan yang lebih baik -Umur panjang



Locus of Control (sumber kendali)

Beberapa orang meyakini bahwa merekalah yang menentukan nasib mereka sendiri. Sebagian lagi menganggap apa yang terjadi pada diri mereka ditentukan faktor-faktor luar seperti: kemujuran, peluang, pertolongan, dll. Orang type pertama disebut: *type internal*, orang type kedua disebut: *type eksternal*. Persepsi seseorang tentang sumber dari nasibnya disebut: *locus of control*.

Berdasar hasil penelitian, pribadi dengan tingkat *eksternal* yang lebih dominan, cenderung kurang puas terhadap pekerjaan mereka, sering mangkir, merasa terasing, dan kurang termotivasi dengan pekerjaan mereka. Hal ini disebabkan mereka merasa kurang berkontribusi pada kemajuan perusahaan.

Machiavellianisme Mach, seseorang yang tinggi mach-nya meyakini tujuan dapat menghalalkan semua cara.

Penghargaan diri, orang berbeda dalam derajat sejauhmana mereka menyukai atau tidak menyukai dirinya. Diri ini disebut "self-esteem (SE). Orang yang SE-nya tinggi sangat meyakini kemampuannya. Mereka berani mengambil resiko dalam pekerjaannya.

Faktor-faktor
kepribadian
yang
berpengaruh
terhadap
perilaku
organisasi

Locus of Control (lanjutan)

Pemantauan diri (*self-monitoring*), merujuk pada kemampuan seseorang menyesuaikan diri dengan lingkungan eksternal. Mereka yang *self-monitoring*nya tinggi cenderung adaptif, mereka dapat menyesuaikan diri dalam segala situasi-kondisi.

Pengambil resiko, orang berbeda dalam kesediaannya mengambil resiko. Kesiediaan untuk mengambil atau menghindari resiko sangat berpengaruh atas efektivitas kepemimpinan dalam membuat keputusan. Para pemimpin yang bersedia mengambil resiko tinggi cenderung lebih cepat dalam mengambil keputusan dan lebih sedikit dalam memanfaatkan informasi.

Kepribadian type A individu dengan sifat seperti ini sangat ambisius, kompetitif, agresif, dan selalu berada dalam situasi pergulatan yang kronis dan tanpa henti untuk mencapai lebih banyak tujuan. Dalam budaya masyarakat Amerika Utara karakteristik seperti ini dianggap positif dan dihargai

Faktor-faktor
kepribadian
yang
berpengaruh
terhadap
perilaku
organisasi

Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan berbagai macam tugas dalam sebuah pekerjaan.

Kemampuan esensinya dibangun oleh dua factor yaitu intelektual dan fisik

Kemampuan intelektual (*intellectual ability*) adalah kapasitas untuk melakukan aktivitas mental – berpikir, penalaran, dan memecahkan masalah.

Kemampuan fisik (*physical ability*) adalah kapasitas untuk melakukan tugas yang menuntut stamina, ketangkasan, kekuatan, dan karakteristik-karakteristik yang sama.

Kemampuan

Aspek Emosi pada Manusia

Emosi adalah suatu keadaan yang dicirikan oleh rangsangan dan perubahan psikologis dalam ekspresi wajah, gerak gerik, perasaan positif dan subjektif

Emosi merupakan perasaan yang penting untuk memahami perilaku dan sikap orang. Emosi sulit ditentukan dengan akurat

Berdasarkan penelitian terdapat sejumlah emosi primer yang universal: takut, terkejut, sedih, jijik, marah, senang, antisipasi dan penerimaan.

Kerja emosi (emotional labor), adalah pekerjaan, waktu dan usaha

Intelegensi emosi merujuk pada kombinasi ketrampilan dan kemampuan seperti kesadaran diri, pengendalian diri, empati dan sensitivitas terhadap perasaan orang lain.

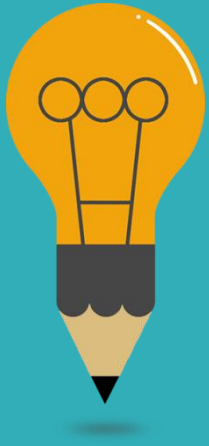
EMOSI

Stress

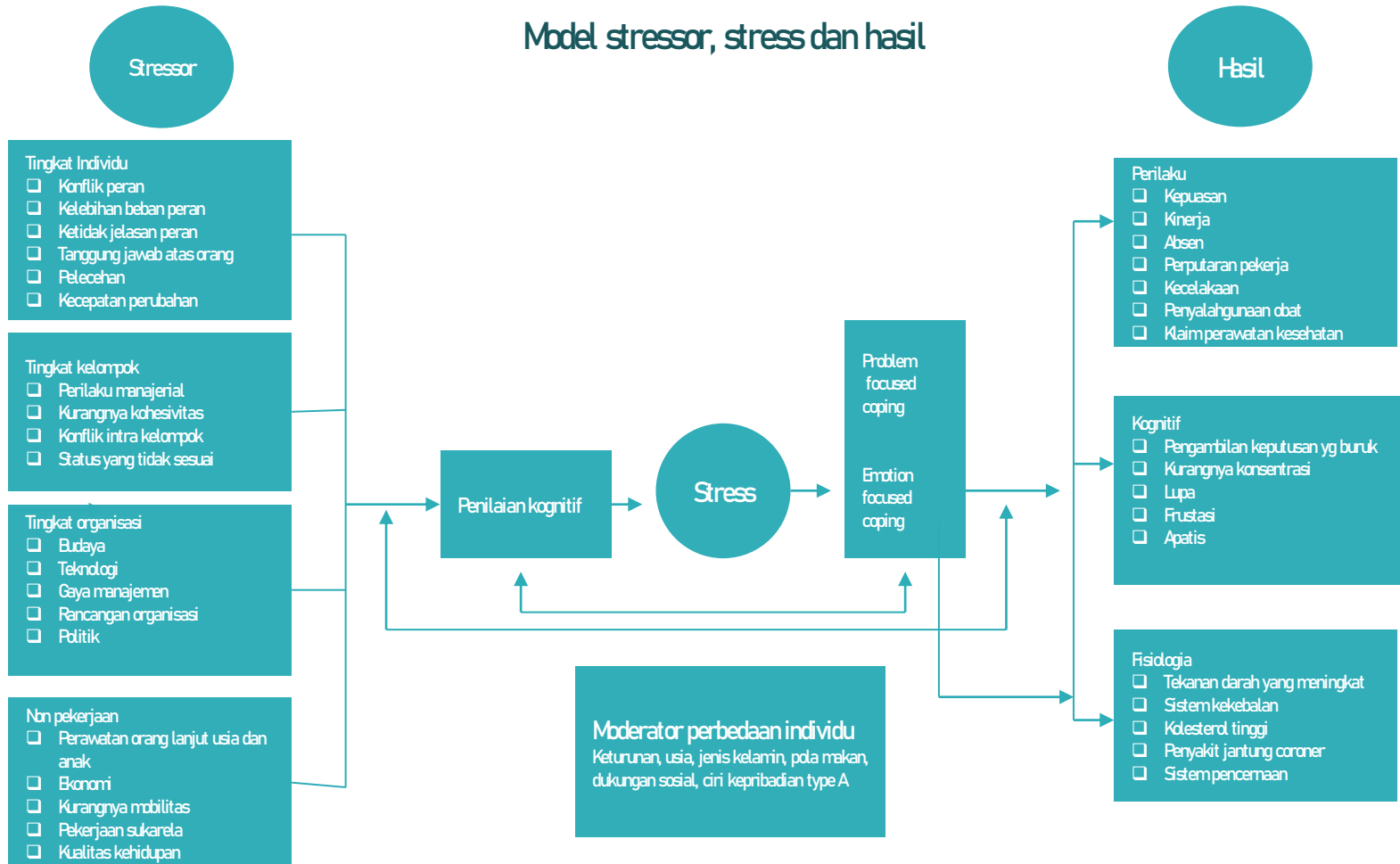
Stress adalah suatu proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai tanggapan terhadap tekanan lingkungan (Robbin)

Stress adalah suatu respon adaptif, dimoderisasi oleh perbedaan individu, yang merupakan konsekuensi dari setiap Tindakan, situasi, atau peristiwa dan yang menempatkan tuntutan khusus terhadap seseorang (Ivancevich)

Stress adalah keadaan yang bersifat internal yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik (badan) atau lingkungan, dan situasi sosial, yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. (Morgan dan King yang dikutip dari khaerul Uham)



Model stressor, stress dan hasil



Strategi manajemen stress kerja

Stress dalam pekerjaan dapat dicegah timbulnya dan dapat dihadapi tanpa memperoleh dampak yang negatif.

Manajemen stres yakni belajar mengulangnya secara adaptif dan efektif. Adapun ada 2 pendekatan yang dapat dilakukan:

1. Pendekatan individu strategi yang bersifat individual yang cukup efektif, dengan pengelolaan waktu, latihan fisik, relaksasi, dan dukungan sosial
2. Pendekatan organisasional strategi yang mungkin digunakan oleh manajemen adalah melalui seleksi dan penempatan, penetapan tujuan, redesign pekerjaan, pengambilan keputusan partisipatif, komunikasi organisasional, dan program kesejahteraan



