

# PSIKOLOGI INDUSTRI

Ribangun Bambang Jakaria, ST.,MM  
Boy Isma Putra, ST., MM.



PSIKOLOGI INDUSTRI

# PSIKOLOGI INDUSTRI

Ribangun Bambang Jakaria, ST.,MM  
Boy Isma Putra, ST., MM.

ISBN 978-623-6833-39-1 (PDF)



**BUKU AJAR**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO**

BUKU AJAR  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO



**BUKU AJAR MATA KULIAH  
PSIKOLOGI INDUSTRI**

**Oleh  
Ribangun Bamban Jakaria, ST.,MM  
Boy Isma Putra, ST.,MM**



**Diterbitkan oleh  
UMSIDA PRESS**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO**

**2020**

**BUKU AJAR**  
**Psikologi Industri**

**Penulis:**

Ribangun Bamban Jakaria, ST.,MM  
Boy Isma Putra, ST., MM

**ISBN :**

978-623-6933-39-1

**Editor:**

Atikha Sidi Cahyana, ST.,MT  
Tedjo Sukmono, ST., MT

**Copy Editor:**

Wiwik Sumarmi, ST., MT

**Design Sampul dan Tata Letak:**

Mochamad Nasrulloh, S.Pd.  
Amy Yoga Prajati, S.Kom.

**Penerbit:**

UMSIDA Press  
Anggota IKAPI No. 218/Anggota Luar Biasa/JTI/2019  
Anggota APPTI No.002 018 1 09 2017

**Alamat Redaksi:**

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo  
Jl. Mojopahit No 666B  
Sidoarjo, Jawa Timur

Cetakan ke-1, November 2020

©Hak Cipta dilindungi undang undang

Dilarang memperbanyak karya tulis ini dengan sengaja, tanpa ijin  
tertulis dari penerbit.

## KATA PENGANTAR

Marilah kita senantiasa berucap syukur atas nikmat yang telah diberikan Allah SWT, atas apa yang kita kerjakan hari ini serta Shalawat dan Salam senantiasa kita curahkan kepada nabi akhir jaman nabi besar Muhammad SAW yang telah membuka cakrawala kehidupan manusia yang gelap menjadi terang.

Dengan selesainya penulisan buku ajar Psikologi Industri ini menjadi puncak prestasi yang bisa kami torehkan sebagai bentuk kebanggaan kami atas apa yang bisa kami kerjakan hari ini. Tentu butuh kesempurnaan dalam menyusun buku ini ke depan.

Teriring ucapan terima kasih kami yang tak terhingga kepada orang-orang yang menjadi pendorong selesainya buku ini, selain penulis menyampaikan terimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Dr. Hindarto, S.Kom., MT., Dekan Fakultas Sain dan Teknologi yang telah memotivasi dan mengarahkan kepada penulis dalam upaya menuntaskan penyusunan buku ajar ini.
2. Atikha Sidi Cahyana, ST.,MT Kaprodi Teknik Industri yang telah memberi suport dalam penyusunan buku ajar ini.
3. Rekan-rekan dosen di lingkungan fakultas Sain dan Teknologi khususnyan prodi Teknik Industri yang telah menjadi teman diskusi dan memberikan masukan berarti dalam penyusunan buku ajar ini.

Terakhir penulis berharap buku ini memberi manfaat sehingga saran dan kritik sangat penulis harapkan sebagai penyempurna buku ajar Psikologi Industri ke depan serta sesuai dengan amanah peraturan perundangan yang ada. Terimakasih.

**Team Penulis**

## DAFTAR ISI

**HALAMAN SAMPUL**

**KATA PENGANTAR**

**DAFTAR ISI**

**BATANG TUBUH DAN CPMK**

**BAB I PENGANTAR PSIKOLOGI INDUSTRI**

- A. Pengertian dan ruang lingkup Psikologi Industri 1
- B. Sejarah Psikologi 1
- C. Sejarah Perkembangan Psikologi di Indonesia 3
- D. Ruang Lingkup Psikologi 4
- E. Psikologi Sebagai Ilmu 5

**BAB II SELEKSI DAN PENEMPATAN TENAGA**

- A. Pengertian seleksi dan penempatan tenaga kerja. 8
- B. Perbedaan individual 10
- C. Strategi seleksi 11
- D. Peranan test psikologi dan wawancara dalam proses seleksi tenaga kerja. 12
- E. Model penelitian keabsahan seleksi 14
- F. Assessment Centre 17

**BAB III PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TENAGA KERJA**

- A. Pengertian 22
- B. Teori- teori pembelajaran 26
- C. Konsep dan prinsip pembelajaran 27
- D. Menyusun program pelatihan dan pengembangan 28
- E. Model penilaian keefektifan program pelatihan dan pengembangan 28

**BAB IV PSIKOLOGI KERJA DAN TEKNOLOGI KEREKAYASAAN INJEKSI**

- A. Psikologi kerekayasaan 34
- B. Kondisi kerja 35
- C. Sistem manusia dan mesin 39
- D. Penyajian informasi 41

E. Fungsi- fungsi kendali	42
<b>BAB V MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA</b>	
A. Definisi motivasi	44
B. Teori motivasi	45
C. Meningkatkan motivasi kerja	52
D. Teori- teori kepuasan kerja	54
E. Faktor penentu kepuasan kerja	55
F. Dampak dari kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja	56
<b>BAB VI STRESS DAN KESELAMATAN KERJA</b>	
A. Pengertian stres dan keselamatan kerja	59
B. Pembangkit stres	62
C. Manajemen stres	63
<b>BAB VII KEPEMIMPINAN DALAM ORGANISASI</b>	
A. Pola hubungan antar tenaga kerja dalam perusahaan	67
B. Ciri- ciri pribadi	68
C. Perilaku pemimpin yang efektif- gaya kepemimpinan	69
D. Corak interaksi pemimpin dengan bawahannya	74
<b>BAB VIII PENGEMBANGAN DAN BUDAYA ORGANISASI</b>	
A. Pengertian dan rancangan organisasi	80
B. Jenis- jenis organisasi	82
C. Pengembangan organisasi	84
D. Budaya organisasi	86
<b>B IX PERILAKU KONSUMEN</b>	
a. Pengertian perilaku konsumen	90
b. Keperluan dan kebutuhan konsumen	92
c. Aspek kepribadian	94
d. Aspek pengambilan keputusan	96
e. Proses penawaran	98
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>BIODATA PENULIS</b>	

**BATANG TUBUH DAN  
SUB-CAPAIAN PEMBELAJARAN MATA KULIAH**

<b>BAB</b>	<b>Sub-Capaian Pembelajaran Mata Kuliah</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN PSIKOLOGI INDUSTRI</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memahami perkembangan psikologi industri sebagai ilmu.</li> <li>2. Menjelaskan definisi psikologi diferensial atau psikologi khusus.</li> <li>3. Menjelaskan perkembangan psikologi industri dan organisasi di Indonesia.</li> <li>4. Menjelaskan arti psikologi industri dan organisasi.</li> <li>5. Mampu menguraikan wawasan dan bidang- bidang kajiannya.</li> <li>6. Menjelaskan kaitan psikologi industri dan organisasi dengan perilaku organisasi, manajemen sumber daya manusia.</li> </ol>
<b>BAB II SELEKSI DAN PENEMPATAN TENAGA KERJA</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memahami pengertian seleksi dan penempatan tenaga kerja.</li> <li>2. Mampu menjelaskan perbedaan individu dalam kaitannya dengan ragam pekerjaan.</li> <li>3. Mampu menguraikan pengertian, kekuatan dan kelemahan dari berbagai macam strategi seleksi.</li> <li>4. Mampu menjelaskan dua model penelitian seleksi tenaga kerja.</li> <li>5. Mampu menjelaskan prosedur seleksi tenaga kerja di Indonesia.</li> <li>6. Mampu menjelaskan pengertian dari analisis pekerjaan dan menjelaskan beberapa metode analisis pekerjaan.</li> <li>7. Mampu menguraikan pengertian dan perlunya mengenali kriteria keberhasilan dari suatu pekerjaan.</li> <li>8. Mampu menjelaskan berbagai macam tes psikologi dan alat ukur psikologi lainnya yang digunakan dalam seleksi tenaga kerja.</li> <li>9. Mampu menjelaskan tentang assessment centre, tujuan, proses, metode dan alat ukur yang digunakan.</li> </ol>
<b>BAB III PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TENAGA KERJA</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mampu membedakan arti pelatihan dan pengembangan.</li> <li>2. Mampu menjelaskan tujuan pelatihan dan pengembangan.</li> <li>3. Mampu menjelaskan teori pembelajaran connectionist dan cognitive.</li> <li>4. Mampu merinci konsep dan prinsip pembelajaran.</li> <li>5. Mampu menjelaskan keenam tahap penyusunan program pelatihan/ pengembangan.</li> <li>6. Mampu merinci beberapa model penilaian keefektifan program pelatihan/ pengembangan.</li> </ol>
<b>BAB IV PSIKOLOGI</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mampu menjelaskan pengertian psikologi kerekayasaan.</li> <li>2. Mampu menjelaskan pengaruh kondisi kerja terhadap</li> </ol>

KERJA DAN TEKNOLOGI KEREKAYASAAN	<p>perilaku manusia.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3. Mampu menjelaskan pengertian sistem manusia- mesin.</li> <li>4. Mampu menjelaskan peran alat- alat visual dan alat- alat auditif dalam industri.</li> <li>5. Mampu menjelaskan fungsi- fungsi alat kendali</li> </ol>
BAB V MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mampu menjelaskan situasi masalah dan situasi pilihan dan kaitan keduanya dengan motivasi.</li> <li>2. Mampu menjelaskan pengertian dan proses motivasi kerja.</li> <li>3. Mampu menjelaskan berbagai macam teori motivasi.</li> <li>4. Mampu menjelaskan berbagai faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja.</li> <li>5. Mampu menjelaskan pengertian tentang kepuasan kerja.</li> <li>6. Mampu menjelaskan hubungan antara motivasi kerja, kepuasan kerja dan unjuk kerja.</li> <li>7. Mampu menjelaskan beberapa teori tentang kepuasan kerja.</li> <li>8. Mampu menjelaskan tentang faktor- faktor yang menentukan tinggi rendahnya kepuasan kerja.</li> <li>9. Mampu menjelaskan dampak kepuasan dan ketidakpuasan kerja terhadap produktivitas, kemangkiran, keluarnya tenaga kerja dan kesehatan.</li> </ol>
BAB VI STRES DAN KESELAMATAN KERJA	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mampu menjelaskan pengertian stres dan hubunagnnya dengan unjuk kerja.</li> <li>2. Mampu menjelaskan penyebab timbulnya stres pada manusia.</li> <li>3. Mampu menjelaskan ciri- ciri indivudi yang mampu menghadapi stress.</li> <li>4. Mampu menjelaskan 4 teknik yang dapat digunakan untuk memanaajemeni stres.</li> </ol>
BAB VII KEPEMIMPINAN DALAM ORGANISASI	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mampu menjelaskan pengertian kepemimpinan dalam perusahaan.</li> <li>2. Mampu menjelaskan perbedaan pemimpin dan manajer.</li> <li>3. Mampu menjelaskan empat tingkat pola hubungan antar tenaga kerja.</li> <li>4. Mampu menjelaskan pendekatan kepemimpinan berdasarkan ciri- ciri pemimpian yang efektif, perilaku pemimpin yang efektif, corak interaksi pemimpin dengan bawahan yang efektif.</li> </ol>
BAB VIII PENGEMBANGAN DAN BUDAYA ORGANISASI	<ol style="list-style-type: none"> <li>5. Mampu menjelaskan pengertian organisasi dan tiga dimensinya: kemajemukan, formalisasi dan pemusatan.</li> <li>6. Mampu menjelaskan tiga rancangan organisasi, yaitu: organisasi dengan struktur sederhana, organisasi birokrasi, dan organisasi dengan struktur matrik.</li> </ol>



	<ol style="list-style-type: none"> <li>7. Mampu menjelaskan pengertian pengembangan organisasi dan beberapa teknik intervensi.</li> <li>8. Mampu menjelaskan pengertian budaya organisasi dan sumber- sumbernya.</li> <li>9. Mampu menguraikan berbagai jenis budaya organisasi.</li> <li>10. Mampu menjelaskan hubungan antara budaya organisasi dengan unjuk kerja.</li> </ol>
<p>BAB IX PERILAKU KONSUMEN</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mampu menjelaskan pengertian perilaku konsumen</li> <li>2. Mampu menjelaskan model interaksi konsumen dengan industri dan sistem lain yang mempengaruhi perilaku dan keputusan membeli.</li> <li>3. Mampu menjelaskan metode- metode untuk mengetahui kebutuhan dan keperluan konsumen.</li> <li>4. Mampu menjelaskan faktor- faktor yang mampu mempengaruhi keputusan konsumen untuk membeli barang atau jasa.</li> <li>5. Mampu menjelaskan model pengambilan keputusan konsumen dalam proses pembelian.</li> <li>6. Mampu menjelaskan berbagai macam cara penawaran produk atau jasa yang efektif.</li> </ol>

## **CAPAIAN PEMBELAJARAN MATA KULIAH**

1. Memahami perkembangan psikologi industri sebagai ilmu.
2. Menjelaskan definisi psikologi diferensial atau psikologi khusus.
3. Menjelaskan perkembangan psikologi industri dan organisasi di Indonesia.
4. Menjelaskan arti psikologi industri dan organisasi.
5. Mampu menguraikan wawasan dan bidang- bidang kajiannya.
6. Menjelaskan kaitan psikologi industri dan organisasi dengan perilaku organisasi, manajemen sumber daya manusia.

## **BAB 1 PENGANTAR PSIKOLOGI INDUSTRI**

### **A. Pengertian dan Ruang Lingkup Psikologi Industri**

Psikologi industri merupakan suatu ilmu yang mempelajari perilaku, motivasi dan emosi serta kognisi sebagai proses mental manusia yang ada di dalam industri berorientasi pada aktivitas yang terintegrasi pada kelompok kerja dan dilakukan secara kooperatif guna mencapai tujuan bersama dalam suatu kendali kewenangan dan kepemimpinan tertentu.

Dari pengertian di tersebut, kita dapat simpulkan bahwa ruang lingkup psikologi industri menitik beratkan pada aspek psikologi tenaga kerja pada industri atau organisasi pada bidang kajian perilaku, emosi, motivasi serta proses mental pekerja di dalam perusahaan atau suatu organisasi.

### **B. Sejarah Psikologi**

Sejarah perkembangan psikologi dewasa ini tidak terlepas dari pengaruh tokoh psikologi masa lampau, dimana aliran modern yang muncul adalah strukturalisme yaitu pernyataan psikologi sebagai disiplin keilmuan yang bersifat otonom dan dibangun

berdasarkan hasil penelitian di laboratorium. Namun dalam perkembangannya aliran psikologi bermunculan seperti fungsionalisme, behaviorisme, gestalt psychology, psikoanalisis, humanistic psychology, yang selanjutnya di jelaskan sebagai berikut :

a. Strukturalisme

Suatu psikologi yang menjadi cikal bakal yang dikembangkan pada laboratorium Wundt sekaligus sebagai pendiri. Beliau mengembangkan metode intropeksi yang digunakan secara eksperimental yang dalam penelitiannya dilakukan secara analisa, dengan tujuan untuk menentukan pengalaman kesadaran dalam mengobservasi serta menganalisis unsur tertentu. Sehingga strukturalisme mempelajari psikologi berdasarannya unsur yang tersusun.

b. Fungsionalisme

Aliran ini di pelopori oleh wiliam james, yang beranggapan bahwa pendapat yang dikemukakan Wundt terkait dengan percobaan yang dilakukannya adalah salah, jika percobaan yang dilakukannya hanya fokus pada penemuan struktur dan bukan kesadaran dan atau respon manusia.

c. Behaviorisme

Behaviorisme merupakan aliran psikologi yang sangat kuat dan berpengaruh dipelopori oleh John B. Waston, yang fokus pada gejala bawah sadar dan masih memiliki kesesuaian dengan tugas psikologi yaitu mengamati bentuk tingkah laku dan bagaimana mengendalikan. Sehingga menurut B.F. Skinner bahwa lingkungan adalah faktor penentu terbentuknya tingkah

laku sehingga untuk dapat memahami manusia cukup melihat lingkungan dimana manusia tersebut berada.

d. Gestalt Psychology

Gestalt Psychology merupakan aliran yang memiliki pandangan terstruktur yang membentuk pola sebagai unit kesatuan yang didasari dari persepsi.

e. Psikoanalisa

Psikoanalisa pertama kali di kembangkan oleh Sigmund Freud seorang psikiater berasal dari australia yang kemunculannya tahun 1900, yang dikembangkan berasal dari tinjauan dasar yang bersumber dari klinis psikiatris. Hal ini digunakan untuk melakukan pengobatan terhadap pasien yang mengalami gangguan jiwa sehingga pendekatan ini bersumber dari berbagai pasien yang mengalami gangguan jiwa.

f. humanistic psychology

aliran ini menjadi bantahan atas kekurangan pada aliran behaviorisme dan psikoanalisa. Selain itu aliran ini jugadidasarkan pada pengalaman masa lalu yang berpengaruh terhadap kepribadian berbagai manusia, walau kita ketahui bahwa keinginan manusia untuk dapat bebas dalam membuat keputusan terhadap dirinya menjadi penentu kepribadian atas dirinya sendiri.

Dengan demikian maka tahapan dari sejarah perkembangan psikologi berawal dari pra psikologi hingga psikologi modern tidak lepas dari pengaruh pemikiran para tokoh dan berkembang hingga saat ini. Sehingga keilmuan psikologi yang ada saat ini merupakan penerapan yang terkait dengan kejiwaan manusia dan respon lingkungan dan tingkah launya sebagai efek dari kejiwaan tersebut.

### **C. Sejarah Perkembangan Psikologi di Indonesia**

Perkembangan psikologi di Indonesia mulai berkembang sejak 1952, yang pertama kali diperkenalkan Prof. Slamet Imam Santoso dari Universitas Indonesia. Diawali dengan penunjukan Slamet Santoso Imam sebagai Ketua Jurusan Psikologi Universitas Indonesia, sehingga dengan demikian menjadi cikal bakal jurusan Psikologi Indonesia. Selanjutnya tahun 1960 Jurusan psikologi berkembang menjadi fakultas dengan dekan pertama Slamet Santoso Imam hingga selanjutnya di gantikan oleh lulusan pertama jurusan psikologi bapak Fuad Hasan (psikologiku.com, 2015)

Dengan kian berkembangnya jurusan psikologi dan minat mahasiswa semakin antusias maka universitas Padjajaran Bandung mengikuti langkah Universitas untuk mendirikan fakultas Psikologi pada tahun 1961, yang di prakarsai anggota TNI yang selanjutnya di kirim ke Belanda dan Jerman guna mempelajari Psikologi yang selanjutnya setelah lulus di tempatkan di instansinya masing-masing yaitu di TNI Angkatan Darat dan TNI angkatan Udara Bandung. Selanjutnya Universitas Gajah Mada, Jogjakarta mendirikan jurusan Psikologi, yang awalnya di gabungkan di fakultas Pendidikan pada tahun 1964, kemudian berdiri sendiri dengan nama institute, yang selanjutnya berdiri sendiri. Baru setelah itu tahun 1992, universitas Airlangga, Surabaya mendirikan jurusan psikologi yang awalnya digabungkan di fakultas Ilmu sosial yang tenaga pendidikannya di dominasi oleh alumni fakultas Psikologi UGM (Psikologiku.com, 2015) hingga kemudian berkembang hingga sekarang.

### **D. Ruang Lingkup Psikologi industri**

Psikologi Industri dan Organisasi yaitu ilmu yang mempelajari perilaku manusia terkait dengan :

1. hubungan manusia terhadap lingkungan dimana mereka bekerja yang meliputi penerangan, suhu udara, kebisingan, dll
2. Kegiatan yang dilakukan oleh Industri atau organisasi
3. Proses produksi
4. efisiensi dan produktivitas kerja

Namun beberapa pendapat terkait Pengertian Psikologi Industri dan Organisasi adalah sebagai berikut :

1. Psikologi Industri dan organisasi adalah prinsip-prinsip yang diterapkan dengan menggunakan metode Psikologi guna menyelesaikan masalah terkait perilaku manusia di tempat kerjanya (Berry & Houston, 1993)
2. Psikologi industri dan Organisasi bersifat aplikatif yang merupakan hasil teori dan penelitian guna mempelajari problematika manusia di organisasi terkait penggunaan SDM pada organisasi tersebut (miner, 1992)
3. Psikologi industri dan organisasi merupakan ilmu yang mempelajari perilaku manusia diantaranya sebagai tenaga kerja dan sebagai konsumen, bertindak pribadi maupun kelompok yang bertujuan supaya temuan mereka dapat diterapkan pada industri atau organisasi untuk dapat di manfaatkan oleh organisasi tersebut (Munandar, 2012).

#### **E. Psikologi Sebagai Ilmu**

Psikologi industri memiliki 3 lingkup fungsi yaitu :

1. Predict

Predict berarti bahwa psikologi industri mampu melakukan peramalan terhadap perilaku yang terjadi sehingga mampu menurunkan konflik yang terjadi yang menyebabkan penurunan kinerja.

2. Control

Bertindak sebagai kontrol terhadap perilaku sehingga dapat mengendalikan untuk disesuaikan dengan harapan yang ingin dicapai yaitu dengan melakukan pelatihan terhadap karyawan.

3. Explain

Bagaimana perilaku karyawan yang terjadi dapat dijelaskan bagaimana dan mengapa hal itu terjadi, sebagai contoh absensi yang tinggi yang dilakukan oleh karyawan di perusahaan.

### **Rangkuman**

Psikologi industri merupakan suatu ilmu yang mempelajari perilaku, motivasi dan emosi serta kognisi sebagai proses mental manusia yang ada di dalam industri berorientasi pada aktivitas yang terintegrasi pada kelompok kerja dan dilakukan secara kooperatif guna mencapai tujuan bersama dalam suatu kendali kewenangan dan kepemimpinan tertentu

Perkembangan psikologi di Indonesia mulai berkembang sejak 1952, yang pertama kali diperkenalkan Prof. Slamet Imam Santoso dari Universitas Indonesia. Diawali dengan penunjukan Slamet Santoso Imam sebagai Ketua Jurusan Psikologi Universitas Indonesia, sehingga dengan demikian menjadi cikal bakal jurusan Psikologi Indonesia. Selanjutnya tahun 1960 Jurusan psikologi berkembang menjadi fakultas dengan dekan pertama Slamet Santoso Imam hingga selanjutnya di gantikan oleh lulusan pertama jurusan psikologi bapak Fuad Hasan (psikologiku.com, 2015)

Psikologi Industri dan Organisasi yaitu ilmu yang mempelajari perilaku manusia terkait dengan :

1. Hubungan manusia terhadap lingkungan dimana mereka bekerja yang meliputi penerangan, suhu udara, kebisingan, dll
2. Kegiatan yang dilakukan oleh industri atau organisasi
3. Proses produksi
4. Efisiensi dan produktivitas kerja

### **Soal**

1. Jelaskan pengertian Psikologi Industri ?
2. Jelaskan secara singkat sejarah psikologi ?
3. Jelaskan lingkup Psikologi Industri dan organisasi ?
4. Sebut dan jelaskan beberapa pendapat tentang Psikologi dan Organisasi ?
5. Sebut dan jelaskan lingkup fungsi Psikologi ?

### **Daftar Pustaka**

1. Berry, Lilly M. & John P. Houston. 1993. Psychology At Work. USA: Brown & Benchmark
2. Miner, J.B. (1992) Industrial-Organizational Psychology. McGraw-Hill Book Company, New York
3. Ashar, Sunyoto Munandar, 2012, Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia
4. <http://sumberilmupsikologi.blogspot.com/2015/05/pengertian-dan-ruang-lingkup-psikoogi.html>



## **CAPAIAN PEMBELAJARAN MATA KULIAH**

1. Memahami pengertian seleksi dan penempatan tenaga kerja.
2. Mampu menjelaskan perbedaan individu dalam kaitannya dengan ragam pekerjaan.
3. Mampu menguraikan pengertian, kekuatan dan kelemahan dari berbagai macam strategi seleksi.
4. Mampu menjelaskan dua model penelitian seleksi tenaga kerja.
5. Mampu menjelaskan prosedur seleksi tenaga kerja di Indonesia.
6. Mampu menjelaskan pengertian dari analisis pekerjaan dan menjelaskan beberapa metode analisis pekerjaan.
7. Mampu menguraikan pengertian dan perlunya mengenali kriteria keberhasilan dari suatu pekerjaan.
8. Mampu menjelaskan berbagai macam tes psikologi dan alat ukur psikologi lainnya yang digunakan dalam seleksi tenaga kerja.
9. Mampu menjelaskan tentang assessment centre, tujuan, proses, metode dan alat ukur yang digunakan.

## **BAB 2**

## **SELEKSI DAN PENEMPATAN TENAGA KERJA**

### **A. Pengertian Seleksi dan Penempatan Tenaga Kerja**

Guna memperoleh tenaga kerja yang menduduki formasi di suatu level jabatan, maka perlu melakukan seleksi secara ketat terhadap sejumlah tenaga kerja potensial yang telah terdaftar, sehingga dengan seleksi tersebut di harapkan akan mendapatkan tenaga kerja yang potensial dengan penawaran kompensasi yang layak serta mengukur organisasi dan daya tarik formasi serta kompensasi yang di tawarkan.

Guna menciptakan efektifitas dalam melakukan seleksi tenaga kerja, harus memenuhi 3 capaian yaitu kemampuan dalam melakukan seleksi untuk mengetahui potensi pelamar, berkeadilan yaitu proses seleksi yang dilakukan menjamin kepada pelamar bahwa jika memenuhi syarat akan diberikan kesempatan yang sama dalam proses seleksi, serta keyakinan adalah bahwa proses seleksi yang dilakukan oleh pelamar akan memberikan manfaat. Sehingga dengan Prosedur seleksi yang tepat akan membantu perusahaan dalam mengambil keputusan dan kebijakan dalam menerima karyawan yang akan bekerja dalam formasi yang di tentukan. Dengan mekanisme seleksi yang dilakukan secara benar, dipastikan bahwa pimpinan suatu instansi atau perusahaan akan diberikan kemudahan dalam membuat suatu aturan dalam mendeain suatu kebijakan dalam melakukan rekrutemn dan seleksi karyawan.

Setelah proses seleksi selesai, maka selanjutnya adalah menempatkan calon tenaga kerja pada formasi yang di tentukan yang disesuaikan dengan hasil seleksi yang dilakukan.oleh karena itu peminatan dalam formasi harus benar-benar diperhatikan sehingga nantinya akan mempengaruhi tingkat produktivitas. Oleh karena itu penempatan tenaga kerja yang benar akan memberikan

semangat bagi calon tenaga kerja dalam bekerja, karena adanya kesesuaian bidang yang di miliki oleh calon tenaga kerja tersebut.

Dengan proses seleksi dan penempatan tenaga kerja sebagai formasi yang sesuai harus dilakukan pasca proses rekrutmen usai. Hal ini menjadi salah satu fungsi penting dalam SDM. Di lain sisi bahwa seleksi dan penempatan rangkaian kegiatan yang berfungsi sebagai akhir dari seorang pekerja di tempatkan sesuai dengan formasi di perusahaan atau organisasi.

## B. Perbedaan Individual



Gambar 2.2 Konsep perbedaan Individu

Perbedaan kemampuan yang dimiliki seseorang mempengaruhi kemampuan belajar dan perolehan hasil kinerja yang mereka lakukan, sebagai contoh seseorang yang memiliki mental pada level tinggi akan mampu belajar secara cepat serta memberikan kinerja yang baik dan sebaliknya jika memiliki mental

pada level rendah mereka akan cenderung menyerah dan gagal. Oleh karena itu individu dapat dibedakan sebagai berikut :

1. Berdasarkan biologis yaitu usia, jenis kelamin, status nikah, tenure (periode jabatan atau kedudukan tetap).
2. Kemampuan intelektual misalkan kemampuan secara fisik yang meliputi kemampuan verbal. Berhitung, analisis, ingatan selain itu terkait dengan kebutuhan stamina sebagai upaya menyelesaikan pekerjaan sehingga akan terbedakan ke dalam jenis pekerjaan, buruh pabrik, pekerja tambang, pekerja konstruksi
3. Kepribadian meliputi pola pikir, ego dan perilaku yang memiliki kecenderungan tetap dan membentuk karakteristik pada individu.

Berikut adalah ciri kepribadian:

- a) *Extraversion*. seseorang yang suka bersosialisasi dan lawannya introversi yaitu seseorang memiliki kecenderungan untuk menjadi pendiam dan pemalu.
- b) *Agreeableness* adalah seseorang yang kooperatif dan lawannya seseorang yang antagonistik yaitu permusuhan.
- c) *Conscientiousness* adalah kemampuan seseorang untuk selalu mendengarkan suara hati yaitu bersifat gigih, bertanggung jawab dan lawannya yaitu orang yang bingung.
- d) *Emotional stability*. Stabilitas emosi adalah orang yang mampu bertahan terhadap stres merasa percaya diri, lawannya yaitu seseorang merasa cemas, merasa gugup, dan selalu merasa depresi.
- e) *Openness to experience* adalah seseorang yang selalu menerima sesuatu yang baru, kreatif dan lawannya yaitu seseorang yang konservatif

Oleh karena itu Hal-hal tersebut diatas patut untuk diperhatikan dalam proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan guna memastikan bahwa posisi yang dibutuhkan organisasi diisi oleh pribadi yang tepat, sesuai dengan karakteristik yang melekat pada individu tersebut.

### **C. Strategi Seleksi**

Seleksi mengevaluasi dan menyaring calon karyawan oleh manager sehingga dapat memilih menerima calon karyawan yang baik.

#### **1. Interpretasi Profil**

Pengumpulan data yang dilakukan secara mekanikal selanjutnya diolah secara klinikal. Yang selanjutnya dilakukan penafsiran oleh ahli klinik (psikolog) terhadap nilai yang diperoleh dari perangkat uji, tanpa melaksanakan wawancara dan mengobservasi calon tenaga kerja.

#### **2. Statistikal Murni**

Mengumpulkan dan mengolah data secara mekanikal bertujuan untuk meramalkan prestasi kerja para managerial dan menggunakan informasi dalam bentuk biografikal dan nilai seperangkat alat test.

#### **3. Klinikal Murni**

Peramalan dilakukan berdasarkan wawancara atau obeservasi tanpa menggunakan informasi objektif, yang berfungsi untuk mengumpul dan pengolahan data yang dilakukan secara klinikal.

#### **4. Pengharkatan Perlakuan (*Behavioral Rating*)**

Pengumpulan data secara klinikal, sedangkan pengolahan secara mekanikal. Psikolog setelah mengobservasi melakukan wawancara kemudian meringkas dalam bentuk pengharkatan pada 1 bahasan.

#### **5. Gabungan Klinikal**

Merupakan kombinasi dalam melakukan pengumpulan data secara mekanikal dan klinikal, sementara pengolahannya dilakukan secara klinikal.

#### **D. Peranan Test Psikologi dan Wawancara dalam Proses Seleksi Tenaga Kerja**

Ada beberapa cara yang dapat dilakukan dalam upaya mencari calon tenaga kerja, sehingga dengan banyaknya calon tenaga kerja yang terkumpul maka proses seleksi dapat dilakukan dengan baik. Sehingga beberapa upaya yang dapat dilakukan adalah dengan mengiklankan pada media cetak maupun eletronik, pendekatan langsung, melalui rekomendasi, bursa tenaga kerja maupun pelamar mendatangi perusahaan secara mandiri. Oleh karena itu ada beberapa tahapan dalam melakukan seleksi penerimaan tenaga kerja yaitu :

##### **1. Seleksi lamaran**

Seleksi ini bertujuan untuk mempertimbangkan suau lamaran dapat mengikuti tahapan selanjutnya atau tidak, sehingga ada beberapa syarat yang harus dipenuhi oleh pelamar diantaranya adalah lulusan sekolah, pengalaman kerja, karakteristik, dan juga berdasarkan besaran IPK

##### **2. Wawancara pertama**

Adalah suatu cara untuk memastikan bahwa calon tenaga kerja sesuai dengan formasi, kondisi kerja sehingga perlu melakukan evaluasi terhadap persyaratan yang dimiliki kandidat tenaga kerja.

##### **3. Ujian, psikotes tertulis dan psikotes wawancara**

Ujian ini bertujuan untuk menggali aspek psikologis kandidat baik secara tertulis maupun lisam, hal ini berfungsi untuk mengetahui kemampuan kandidat terhadap pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki.

#### 4. Penilaian akhir

Penilaian akhir bertujuan untuk melakukan evaluasi terhadap hasil dari rangkaian tes dan wawancara dalam menentukan kelayakan kandidat apakah di terima atau di tolak. Yang juga ditindak lanjuti dengan memperhatikan hasil tes kesehatan.

#### 5. Pengumuman dan *Interview* akhir

Setelah Kandidat di nyatakan diterima selanjutnya akan dipanggil guna mengikuti wawancara akhir dengan materi utama adalah berbagai kebijakan perusahaan diantaranya gaji, hak-hak normatif yang akan diberikan.

#### 6. Pengumuman akhir (diterima atau gugur)

Selanjutnya pelamar yang dinyatakan lulus pada pengumuman akhir (kandidat) akan memperoleh surat putusan yang berasal dari instansi atau perusahaan, terkait pernyataan diterima terhadap untuk menjadi karyawan instansi atau perusahaan tersebut.

Pentingnya menentukan alat tes sebagai alat ukur dalam menentukan kualifikasi suatu pekerjaan diperlukan dalam menganalisis suatu pekerjaan yang berfungsi sebagai prediktor. Peramalan dapat berdasar pada nilai hasil ujian tes, wawancara dan atau observasi yang mencakup kecakapan intelektual, skill dalam merencanakan pekerjaan dan skill dalam mengkomunikasikan ide dan pengalaman

Berikut Alat psikotes yang sering digunakan berdasarkan kelompok-kelompok sebagai berikut :

1. Tes kecakapan adalah tes intelektual (IQ), pemahaman ruang dan mekanik, ketepatan persepsi (TKD, IST, CFIT, SPM, FRT).
2. Tes kepribadian objektif adalah tes yang bertujuan untuk mengungkap kepribadian melalui stimulus yang terstruktur,

dengan melakukan tes ciri kepribadian dan kejujuran minat (EPPS, Papikostik, DISC, RMIB, KUDER).

3. Tes kepribadian proyektif adalah mengungkap kepribadian melalui stimulus yang ambigu misalnya Wartegg tes, DAP, BAUM atau HTP.
4. Tes situasional adalah suatu tes guna mengungkap perilaku yang khas jika dihubungkan dengan variabel lingkungan. Misal FGD, LGD, In-Basket test, Business Game.

Tes sikap kerja adalah suatu tes yang ingin diungkap terkait sikap kerja yang dilakukan dalam situasi kerja rekayasa (tes Kraepelin dan tes Pauli).

#### **E. Model Penelitian dalam Keabsahan Seleksi**

Dalam melakukan seleksi dengan menggunakan pemeriksaan psikologi bertujuan untuk memperoleh tingkat keabsahan yang tinggi dan dapat diandalkan, sehingga dalam melakukan pemeriksaan psikologis perlu dilakukan pengkajian terhadap alat ukur peramalan yang digunakan, sehingga nantinya Tingkat keabsahan peramalan yaitu skor alat ukur peramalan dikaitkan melalui skor pada alat ukur dengan suatu kriteria dengan melihat tingkat hasil capaian. Sehingga akan nampak tinggi rendah hubungan kebenaran dari suatu ramalan yang telah dilakukan, selanjutnya adalah keabsahan silang yaitu untuk menyakinkan keabsahan ramalan dari alat ukur yang ada dan alat ukur kriteria keberhasilan dengan memberikan sampel dari pelerjaan yang sama.

Asesmen psikologi digunakan di indonesia pada umumnya melaksanakan langkah-langkah sebagai berikut : indonesia

1. Analisis Pekerjaan.



Data pekerjaan dikumpulkan untuk menentukan ciri-ciri pribadi mana yang tampaknya diperlukan agar pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik.

2. Penetapan alat ukur/tes psikologis.

Ada 3 (tiga) tes yang diberikan saat dilakukan tes psikologi yaitu tes klasikan, perorangan dan wawancara. Wawancara yang dilakukan bersumber dari data yang diperoleh saat dilakukan tes klasikal maupun perorangan, yang dijadikan refrensi untuk menentukan kelayakan seorang calon tenaga kerja

3. Pelaksanaan pemeriksaan psikologis.

Pelaksanaan dalam rangka pemeriksaan psikologis dilakukan dengan 3 tahapan yaitu, pemeriksaan klasikal dengan tes psikologis tertentu yang terkait dengan tes kemampuan intelektual, minat, dan kepribadian, kemudian tes perorangan diberikan tes yang disesuaikan dengan kebutuhan, dan terakhir adalah melakukan pelaporan atas hasil tes yang telah dilakukan.

Dalam membangun Konsep hal penting yang harus dilakukan dalam testing (pengujian) adalah meliputi :

1. *Validity*

Ketergantungan pada keabsahan tes (*validity test*) dalam ketepatan melakukan peramalan sangat dominan, hal ini karena nilai atau skor tes yang muncul berkorelasi signifikan terhadap job performance pada kriteria penilaian yang relevan. Hal ini dapat di temukan pada hubungan beberapa macam keabsahan terhadap seleksi tenaga kerja yang meliputi :

a) *Predictive validity*

Derajat ketepatan tes berfungsi untuk menyatakan keabsahan tes yang berguna untuk dapat meramalkan perilaku pada

suatu pekerjaan secara efektif. Contohnya jika terdapat suatu kelompok calon memperoleh nilai tertinggi di suatu test, maka dipastikan bahwa semua anggota kelompok tersebut berhasil dalam pekerjaannya, tetapi akan dinyatakan tidak berhasil dalam pekerjaannya jika skor yang diperoleh suatu kelompok calon lainnya memperoleh skor yang rendah.

b) *Concurrent validity*

Perolehan nilai (skor) yang diperoleh pada suatu tes terhadap perilaku saat pekerjaan dilakukan secara bersamaan hal ini penting untuk dipelajari hubungan yang muncul antara perilaku dalam situasi tes secara bersamaan guna suatu keabsahan, tujuannya adalah menghilangkan jarak waktu (time) yang panjang dalam memberikan ukuran peramalan terhadap pengumpulan ukuran tersebut dengan perilaku yang dilakukan saat pekerjaan berlangsung (kriteria keberhasilan)

c) *Construct validity*

Adalah mempelajari sejauhmana alat ukur (test) yang dilakukan dapat mengukur sesuatu yang akan diukur, sehingga kita dapat menjelaskan tentang perilaku tes tersebut. Contohnya adalah sebuah kemampuan tes penalaran apakah tes tersebut mampu mengukur kemampuan penalaran, sehingga jika saat dilakukan tes dan seseorang memiliki nilai tinggi, dipastikan bahwa seseorang tersebut memiliki tingkat kemampuan penalaran yang baik.

d) *Synthetic validity*

Untuk pekerjaan yang berbagai macam dapat di jabarkan ke dimensi perilaku, sehingga tes yang dilakukan dapat dihitung

keabsahannya didasarkan pada prestasi dengan beberapa dimensi pekerjaan.

#### **F. *Assesment Centres***

Metode Assesment Center adalah suatu sistem penilaian khusus guna memilih dan menentukan karyawan baru yang ditetapkan oleh suatu perusahaan sesuai dengan hasil skor kelayakan kerja di bidang terkait. Dengan tingkat validasinya sangat tinggi yang banyak diadopsi oleh perusahaan dalam menerapkan metode ini guna mencari sosok terbaik yang mengisi suatu jabatan pada badan usaha sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja yang handal dan berdedikasi tinggi.

Dalam mengaplikasikan metode assesment center alat terpenting yang digunakan adalah suatu uji coba atau tes dengan tingkat penyebaran dengan berbagai macam aspek yang disebabkan karena fungsi dan tujuan satu dengan lainnya terdapat perbedaan dalam melakukan penyaringan calon karyawan terbaik dengan tingkat kesesuaian pada perusahaan yang sedang mencari tenaga kerja baru tersebut serta berhasil dalam memenuhi kriteria dan syarat yang ditentukan. Berikut beberapa tahapan penilaian yang wajib dilakukan oleh seluruh pegawai baru yaitu :

##### **1. Tes Psikometri**

Tes psikometri merupakan suatu ujian yang dilakukan untuk dapat mengukur setiap potensi calon karyawan secara kognitif dengan mengacu pada tes konstruksi yang disesuaikan pada statistik yang ada. Pengujian yang dilakukan ini meliputi 3 aspek yang terdiri dari lingkup penalaran angka, verbal dan abstraksi dan tes ini lolos dari uji validitas dan reabilitas yang selanjutnya wajib dilakukan saat melakukan perekrutan tenaga kerja baru.

##### **2. *Exercise***

*Exercise* merupakan proses penilai kinerja calon karyawan dalam seluruh tahapannya yang di fungsikan sebagai proses penerapan dari metode *Assesment Center*. Dalam melakukan observasi berbagai macam karakter semua orang menjadi inputan yang digunakan dalam memilih karyawan baru, sehingga dengan proses tersebut akan diperoleh inputan yang berfungsi sebagai pembukuan guna pencatatan serta digunakan untuk menganalisa setiap calon yang memenuhi atau tidak persyaratan yang ditetapkan perusahaan terkait dengan posisi atau jabatan yang di cari.

### 3. *Inventory / Self Preference*

Tujuan dilakukannya *Inventory/Self Preference* guna menghasilkan preferensi pada tiap karyawan dengan melihat situasi pada lingkungan kerja, cara bekerja, sikap, situasi hingga motivasi kerja. Selain itu, *self preference* ini adalah suatu ujian atau tes yang biasanya menyediakan beberapa pertanyaan yang wajib di jawab. dimana, hasil akhir dari sesi, akan diberikan nilai yang memiliki pengaruh terhadap hasil ujian lainnya yang tidak dapat dianggap mudah dan remeh.

### 4. Interview

Di beberapa perusahaan ada yang menggunakan metode Assesmen Center sehingga sistem wawancara yang di gunakan mungkin berbeda dengan biasanya. Hal ini disebabkan sifat yang ditunjukkan berpacu pada indikator dan karakter yang ditetapkan di dalam suatu kompetensi secara terstruktur. Cara yang digunakan akan memberikan ilustrasi cara kerja, sikap yang dimiliki karyawan yang bekerja dan bagaimana cara pekerja tersebut mengatasi rasa malas dan bosan pada saat bekerja di perusahaan.

Perusahaan yang menerapkan suatu metode, ada beberapa rangkaian dari sistem dalam menerapkannya yaitu :

### 1. Role Playing

Adalah suatu Simulasi yang menjadi jalan terjadinya interaksi secara interpersonal dengan karyawan lain yang dididik, dengan tujuan agar memiliki perilaku signifikan dan spesifik serta selalu hadir. di setiap rangkaian tes. Oleh karena itu, beberapa hal yang perlu diketahui dan dikuasai lebih mengarah kepada negosiasi sebagai ilustrasi umumnya yang dirancang ke dalam bentuk simulasi khusus antara seksi A dengan seksi B supaya mampu memecahkan suatu perkara.

### 2. Analisis Kasus

Pada prinsipnya analisis Kasus tidak memiliki perbedaan seperti halnya prinsip sebelumnya namun memiliki suatu tambahan agar dapat melakukan suatu analisa secara rinci. Calon Karyawan harus mampu memahami serta menguasai suatu masalah tertentu dan menjelaskan sudut pandang sehingga nantinya dapat menjadi suatu solusi efektif dan jitu serta dapat diandalkan dalam mengatasi dan menyelesaikan masalah tersebut serta mampu memajukan popularitas suatu perusahaan.

### 3. Presentasi

Hal ini memiliki tujuan agar karyawan mampu menjelaskan suatu hal yang dapat memberi pengaruh positif terhadap banyak orang. Selain itu Karyawan diwajibkan untuk melakukan presentasi di hadapan atasan secara langsung yang akan menjadi penilaian dan pertimbangan pimpinan saat memilih calon karyawan selain harus mampu menjelaskan suatu hal dengan baik dan benar agar membuat siapapun tertarik terhadap objek yang ditawarkan.

### 4. Tes Proyektif

Tes Proyektif bertujuan untuk menekankan pada suatu aspek pada sisi pengembangan diri dan efektifitas dalam dunia kerja supaya

para pimpinan mampu menilai secara langsung dan memberikan nilai tambah terhadap karyawan yang berhasil direkrut. Proyektif yang menjadi uji coba pada rangkaian tes tersebut akan memberikan hasil yang akurat dalam menghasilkan calon terbaik.

### **Rangkuman**

1. Berikut tahapan seleksi tenaga kerja:
  - a. Seleksi berkas lamaran
  - b. Interview
  - c. Ujian, psikotes tertulis dan interview
  - d. Penilaian akhir
  - e. Pengumuman dan interview akhir
  - f. Penerimaan
2. Dalam menentukan karyawan baru strategi yang harus dilakukan adalah dengan melakukan assesment center yaitu dengan melakukan penilaian yang bertujuan untuk memilih dan menentukan baru setelah seluruh nilai yang di ujikan terkumpul sehingga dinyatakan layak dalam bidang yang di tentukan

### **Tugas**

- a. Jelaskan Pengertian Seleksi dan Penempatan Tenaga Kerja ?
- b. Sebut sasaran yang harus di capai dan jelaskan mengapa sistem seleksi harus dilakukan secara efektif ?
- c. Jelaskan peranan test psikologi dan wawancara dalam proses seleksi tenaga kerja ?
- d. Jelaskan Metode *Assesment Cente* berikut tahapan yang dilakukan ?

### **DAFTAR PUSTAKA**

1. Anonim. 2018. *"Pengertian Seleksi Penempatan dan Perbedaan*

- Individual Kepribadian*". (<https://www.universitaspsikologi.com/2018/04/pengertian-seleksi-penempatan-dan-perbedaan-individual-kepribadian.html>).
2. Soemiyati. 2010. "*Pengertian dan Strategi Seleksi*". (<http://mia-soemiyati.blogspot.com/2010/11/pengertian-dan-strategi-seleksi.html>).
  3. Suwarto, Siti Mulyas. 2015. "*Pengaruh Seleksi Dan Penempatan Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di BMT Familier Kota Gajah Lampung Tengah*". Fakultas Ekonomi. Universitas Muhammadiyah Metro.
  4. Anonim. 2010. "*Peranan Tes Psikologi dan Wawancara*". (<http://adipsi.blogspot.com/2010/07/peranan-tes-psikologi-dan-wawancara.html>).
  5. Atik. 2010. "*Rekrutmen Seleksi dan Penempatan*". (<http://atikian.blogspot.com/2010/09/rekrutmen-seleksi-dan-penempatan.html>).
  6. Anonim. 2011. "*Asesmen Kompetensi Untuk Promosi Jabatan Dengan Metode Assesment Center*". (<https://pakarkinerja.com/asesmen-kompetensi-untuk-promosi-jabatan-dengan-metode-assesment-center/>).
  7. Nurhuda, Erwin, Djahur Hamid, M. Faisal Riza. 2014. "*Analisis Pelaksanaan Program Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Kerja, dan Pelatihan Karyawan*". Fakultas Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya Malang.

## **CAPAIAN PEMBELAJARAN MATA KULIAH**

1. Mampu membedakan arti pelatihan dan pengembangan.
2. Mampu menjelaskan tujuan pelatihan dan pengembangan.
3. Mampu menjelaskan teori pembelajaran connectionist dan cognitive.
4. Mampu merinci konsep dan prinsip pembelajaran.
5. Mampu menjelaskan keenam tahap penyusunan program pelatihan/ pengembangan.
6. Mampu merinci beberapa model penilaian keefektifan program pelatihan/ pengembangan.

## **BAB 3**

### **Pelatihan Dan Pengembangan Tenaga Kerja**

#### **i. Pengertian**

##### **1. Pelatihan dan Pengembangan**

Istilah pelatihan dan pengembangan yang digunakan pertama kali dikemukakan oleh Dale Yoder yang dalam implementasinya istilah pelatihan tersebut digunakan pada pegawai pelaksana dan pengawas sedangkan pengembangan digunakan untuk pegawai pada tingkat manajerial. Sementara Wexley dan Yukl berpendapat dengan memperjelas istilah pelatihan dan pengembangan sebagai usaha terencana yang digunakan untuk penguasaan kemampuan, pengetahuan dan sikap pegawai di dalam perusahaan atau suatu organisasi.

Pendapat lain Andrew E. Sikula mengemukakan bahwa pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur secara sistematis dan terorganisir yaitu pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dengan tujuan terbatas, sementara



pengembangan yaitu suatu proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur secara sistematis dan terorganisir di dengan mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis dengan tercapainya tujuan umum pada level pegawai manajerial.



Gambar 2.1 Pelatihan dan Pengembangan

## 2. Tujuan Pelatihan dan Pengembangan Tenaga Kerja

### a. Peningkatkan Produktivitas

Pelatihan dan pengembangan harus dilakukan secara terus menerus yang bertujuan untuk meningkatkan prestasi karyawan baru ataupun lama yang lebih baik. Sehingga pencapaian prestasi yang baik tersebut, akan meningkatkan produktivitas suatu perusahaan.

### b. Peningkatkan Mutu

organisasi yang berkomitmen untuk selalu ingin maju, pasti akan melibatkan anggotanya dalam meningkatkan mutu kinerjanya, diantaranya adalah organisasi tersebut harus memiliki peningkatan jumlah pegawai yang dimiliki dengan kemampuan

yang lebih terampil guna meningkatkan mutu perusahaan tersebut.

c. Peningkatkan Ketepatan dalam Perencanaan Sumber Daya Manusia

Pelatihan adalah salah satu upaya yang tepat dalam membantu perusahaan guna memenuhi kebutuhan akan tenaga kerja dengan keterampilan tertentu dimasa yang akan datang

d. Menarik dan Mempertahankan Tenaga Kerja yang Baik

Berbagai tingkatan dalam perusahaan tenaga kerja biasa ataupun seorang manajer membutuhkan pendidikan dan pelatihan yang mereka anggap sebagai tanda balas jasa dari perusahaan terhadap kinerja mereka. Selain juga membutuhkan pendidikan atau pelatihan yang membuat pengetahuan dan keterampilan mereka bertambah.

e. Menjaga Kesehatan dan Keselamatan Kerja karyawan

Pelatihan yang tepat memastikan akan membantu mengurangi resiko kecelakaan ketika bekerja. Dengan demikian, tercipta suatu lingkungan kerja yang aman dan dimungkinkan pekerja akan memiliki mental yang stabil.

f. Membantu memecahkan masalah operasional perusahaan

Para manajer harus mampu mencapai semua tujuan perusahaan dengan kondisi kelangkaan ataupun kelimpahan sumber daya yang dimiliki.

g. Melakukan Orientasi kepada karyawan baru di organisasi

Melakukan orientasi kepada karyawan baru sebagai upaya untuk mengenalkan organisasi secara keseluruhan kepada karyawan baru, sehingga dengan budaya yang ada akan meningkatkan etos kerja bagi karyawan baru dalam menyesuaikan kerjanya dengan ritme kerja karyawan yang sdh ada di suatu

perusahaan tersebut, walau hal ini juga menjadi alasan bagi beberapa EO dalam upaya untuk dapat melaksanakan orientasikan karyawan suatu perusahaan tertentu.

### **3. Perencanaan SDM dan Pengadaan Tenaga Kerja**

Perencanaan SDM (sumber daya manusia) yaitu suatu kegiatan yang dilakukan secara sistematis yang bertujuan untuk memperkirakan kebutuhan jumlah dan kualitas SDM suatu organisasi atau perusahaan. Perkiraan yang ingin dipenuhi ini tidak terlepas dari beberapa pertimbangan terkait rencana produksi, investasi, dan strategis lainnya yang akan dijalankan. Perencanaan ini diperlukan untuk mengelola usaha dengan beberapa hal, yang meliputi :

1. Guna terpenuhinya kebutuhan karyawan baru sebagai akibat pendirian cabang atau usaha baru
2. Disebabkan karyawan Resign, pensiun atau PHK dan atau karena sebab lainnya,
3. Ada beberapa kondisi sebagai akibat dari adanya relokasi, kerjasama dan usaha atau aliansi serta pengembangan usaha lainnya.

Pengadaan tenaga kerja (*procurement*) merupakan suatu proses yang bertujuan untuk memperoleh jumlah dan jenis tenaga kerja yang diinginkan sesuai dengan formasi yang dibutuhkan. Proses tersebut meliputi *recruitment*, *selection* dan *placement*. Proses *recruitment* karyawan dapat bersumber dari internal maupun dari external perusahaan atau organisasi, bergantung pada kebutuhannya.

### **4. Metode-Metode Pelatihan dan Pengembangan Tenaga Kerja**

Metode merupakan suatu cara yang dilakukan secara teratur yang dipergunakan untuk melaksanakan suatu pekerjaan supaya dapat tercapai sebagaimana yang ingin kita kehendaki. Selain itu Metode juga dapat dikatakan sebagai suatu teknik yang dipergunakan dalam melaksanakan suatu kaktivitas. sehingga Keberhasilan suatu program pelatihan dan pengembangan tak lepas dari penggunaan metode-metode yang sesuai. Contohnya yaitu Magang, Diantaranya adalah Metode pelatihan yang meliputi: on the job, vestibule, demonstrasi dan percontohan, simulasi, apprenticeship, aktivitas di kelas, serta dengan metode lain. Kemudian metode pengembangan adalah suatu metode pelatihan, understudy, rotasi, pekerjaan dan kemajuan berencana, pembinaan konseling (BK).

## ii. **Teori-Teori Pembelajaran**

Hasil dari suatu proses pembelajaran meliputi Pengetahuan, keterampilan dan sikap. Sehingga saat tenaga kerja mengawali bekeja dan kemudian berkembang dalam melaksanakan tugasnya dengan proses tersebut tenaga kerja memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan, maka proses yang terjadi tersebut merupakan suatu proses pembelajaran. Didalam teori pembelajaran terdapat beberapa teori yang mendukung diantaranya adalah :

- a. Teori koneksionisme adalah suatu teori yang pertama kali ditemukan dan dikembangkan Edward L. Thorndike (1874-1949). Dimana teori Koneksionisme merupakan suatu teori belajar yang lebih menitikberatkan pada tingkah laku manusia. Sehingga teori tersebut memandang bahwa individu sebagai makhluk reaktif yang memberi respon terhadap lingkungan.
- b. Teori pembelajaran kognitif teori ini menganggap bahwa pembelajaran yang menjadi ciri khas manusia adalah

pemecahan masalah, yang memungkinkan para individu dapat mengendalikan lingkungan mereka. Karakteristik teori kognitif, meliputi :

1. menyediakan lingkungan sosial, emosional, dan fisik yang mendukung pembelajaran
2. mendukung hubungan yang positif pengajar dan peserta didik.
3. Memilih strategi penyuluhan multisensorik
4. Mengkaji kesiapan individu untuk belajar dan menyesuaikan strategi belajar dengan taktik perkembangan.
5. Memilih tujuan perilaku dari strategi pembelajaran domain kognitif, afektif, dan psikomotor.

### **C. Konsep dan Prinsip Pembelajaran**

Pembelajaran adalah dasar perilaku yang dilakukan oleh manusia, sehingga Belajar merupakan suatu perubahan yang relatif permanen yang diperoleh melalui latihan dan pengalaman, sebagai hasil merespon suatu stimulus.

#### **a. Prinsip dari Pembelajaran**

- 1) Teori koneksionisme pada dasarnya memiliki keterkaitan antara stimulus dan respon. Sehingga Pembelajaran dapat berarti sebagai suatu pengembangan perilaku sebagai hasil dari respon individu terhadap stimulus, diberikan penguatan, perlunya upaya pengindaran, pemadaman atas perilaku yang tidak diharapkan..
- 2) Teori *Cognitive* adalah suatu prinsip pembelajaran yang difokuskan pada proses kesadaran yang berhubungan dengan sesuatu yang menjadikan seseorang menjadi paham dan mengenal. Sehingga penstrukturan kembali tersebut maka, persepsi akan menjadikan seseorang paham, yang menjadi ciri dari suatu aktivitas intelektual.

Hal ini terkait dengan bahwa perilaku yang dilakukan oleh manusia ditentukan dengan suatu stimulus sebagai pengantar kognitif yang selanjutnya menghasilkan suatu respon.

b. Konsep Pembelajaran

Konsep pembelajaran agar proses pembelajaran dapat dilakukan secara efektif harus melakukan hal-hal sebagai berikut :

- 1) Memberikan motivasi berupa insentif agar seseorang mau belajar, sehingga pembelajaran dapat berjalan secara efektif
- 2) Jika terjadi Penguatan positif yang menyebabkan kejadian dan terjadi peningkatan suatu perilaku maka proses pembelajaran yang telah dilakukan diulang.
- 3) Hasil yang diperoleh peserta menjadi fokus utama pelaksanaan kegiatan pembelajaran sehingga peserta dapat lebih fokus untuk selalu memperbaiki setiap tahapan yang dilakukan.

**D. Menyusun Program Pelatihan dan Pengembangan**

Perusahaan mendesain pelatihan dan pengembangan yang dilakukan secara proporsional dan disesuaikan dengan kebutuhan para pekerja, hal ini diberikan saat training diberikan sehingga dalam pelaksanaannya haruslah efektif dan impresif karena jika audience tidak memperhatikan dipastikan bahwa sesi pelatihan yang dilakukan tidak akan berhasil. Untuk itu ada empat hal yang harus diperhatikan saat training berlangsung yaitu :

1. Informasi atau konsep harus disajikan secara relevan untuk dapat dipelajari
2. Pengetahuan, skill dan kemampuan yang mereka pelajari harus dapat didemonstrasikan

3. Dengan mendukung dan menyediakan peluang-peluang, mereka dapat mempraktekkan kemampuan yang baru mereka pelajari untuk dapat dikembangkan sehingga ada peningkatan kemampuan.
4. Kemampuan mereka untuk melakukan umpan balik selama masa training setelah dipraktekkan

#### **E. Model Penilaian Keefektifan Program Pelatihan dan Pengembangan**

Proses evaluasi mampu mendorong pegawai di dalam di suatu perusahaan untuk dapat meningkatkan produktifitasnya. Oleh karena itu supaya kita mampu mengetahui dampak dari pelatihan yang telah dilakukan secara keseluruhan terhadap hasil atau performansi seseorang dan atau suatu kelompok tertentu, secara umum terdapat dua pilihan model penilaian dan pengembangan meliputi *Uncontrolled model* dan *Controlled model* Dimana Model pertama digunakan dengan cara tidak memakai kelompok pembanding dalam melakukan penilaian terhadap dampak pelatihan yang dihasilkan terhadap performansi kerjanya. Sedangkan model kedua merupakan suatu model saat melakukan penilaian efektivitas program pelatihan menggunakan sistem membanding yaitu dengan cara membandingkan hasil yang diperoleh dari orang atau kelompok yang tidak mengikuti pelatihan. Menurut Dessler Program pelatihan terdiri atas lima langkah meliputi :

1. Analisis kebutuhan merupakan cara untuk mengetahui keterampilan kerja spesifik yang dibutuhkan, menganalisa keterampilan yang dimiliki, menentukan kebutuhan calon yang akan dilatih, serta mengembangkan pengetahuan khusus secara terukur serta bertujuanmendapatkan perestasi.

2. Merancang instruksi, guna memutuskan dan menyusun serta menghasilkan materi program pelatihan, diantaranya adalah buku kerja dan latihan serta aktivitas.
3. Validasi merupakan suatu program pelatihan dengan menyajikan ke beberapa orang yang mewakili.
4. Implementasi program adalah melakukan pelatihan yang berguna untuk melatih karyawan yang menjadi target.
5. Langkah tindak lanjut dan evaluasi, yaitu manajemen melakukan penilaian atas keberhasilan atau kegagalan program tersebut.

Implementasi proses tahapan pengembangan dan pelatihan perlu dilakukan pengukuran terhadap hasil yang diperoleh dengan melihat baik atau tidak. Jika proses tersebut dikatakan baik jika terdapat peningkatan kualitas karyawan dalam mengerjakan pekerjaan dan sebaliknya, sehingga dengan pengukuran tersebut kita dapat menyimpulkan apakah perlu diganti atau disempurnakan pengembangan dan pelatihan yang kita lakukan. ada beberapa indikator yang di terapkan dalam proses pengembangan dan pelatihan SDM yaitu :

1. Peningkatan Prestasi kerja karyawan, apabila prestasi kerja atau produktifitas kerja karyawan setelah mengikuti pengembangan dan pelatihan, baik kualitas maupun kuantitas kerjanya meningkat maka berarti pengembangan dan pelatihan yang dilakukan cukup baik, tetapi jika prestasi kerjanya tetap, maka pengembangan dan pelatihan yang dilakukan kurang baik dan perlu adanya perbaikan
2. Peningkatan Kedisiplinan karyawan, jika kedisiplinan karyawan setelah mengikuti pengembangan dan pelatihan semakin baik, maka pengembangan dan pelatihan yang dilakukan tersebut sudah baik, akan tetapi jika kedisiplinan tidak meningkat



berarti pengembangan dan pelatihan yang dilakukan kurang baik

3. Mengurangi tingkat absensi karyawan, jika absensi karyawan pasca mengikuti pengembangan dan pelatihan terjadi peningkatan maka pengembangan dan pelatihan yang dilakukan tersebut sudah baik, dan sebaliknya.
4. Terjadi penurunan kerusakan produksi, alat produksi, jika setelah karyawan mengikuti pengembangan dan pelatihan terjadi penurunan atas kerusakan produksi dan alat produksi maka pengembangan dan pelatihan yang dilakukan tersebut sudah baik, sebaliknya jika kerusakan produksi dan alat produksi cenderung tetap dipastikan proses pengembangan dan pelatihan kurang baik.
5. Berkurangnya Tingkat kecelakaan karyawan, artinya bahwa harus terjadi pengurangan tingkat kecelakaan yang dialami oleh karyawan setelah mereka mengikuti program pengembangan dan pelatihan, namun jika tidak terjadi penurunan angka kecelakaan menunjukkan bahwa proses pengembangan dan pelatihan yang dilakukan harus disempurnakan hingga mencapai tingkat kesempurnaan dan pengurangan tingkat kecelakaan.
6. Penggunaan bahan baku yang melebihi ketentuan, jumlah penggunaan tenaga kerja, dan waktu yang digunakan semakin kurang atau efisien, dan semakin baik, kegiatan pengembangan dan pelatihan yang dilakukan dinyatakan berhasil dan berjalan dengan baik, namun sebaliknya jika hasil yang diperoleh dengan penggunaan bahan baku yang melebihi ketentuan tetap dan belum efisien maka kegiatan pengembangan dan pelatihan yang dilakukan itu kurang baik.

7. Terjadi peningkatan kerjasama karyawan yang semakin serasi, harmonis, dan baik pasca mengikuti pengembangan dan pelatihan, namun jika dalam pelaksanaannya tidak ada perbaikan kerjasama antar karyawan dipastikan proses pengembangan dan pelatihan yang dilakukan itu kurang baik.
8. Terjadi peningkatan upah insentif karyawan, peningkatan ini terjadi setelah mengikuti pengembangan dan pelatihan sehingga pengembangan dan pelatihan yang dilakukan itu di nilai baik, dan sebaliknya jika hasil yang di dapat ternyata denga hasil tetap, maka proses pengembangan dan pelatihan yang dilakukan itu kurang baik.

### **Rangkuman**

1. Penggunaan istilah pelatihan (*training*) dan pengembangan (*depelement*) dikemukakan oleh para ahli yaitu Dale Yoder menggunakan istilah pelatihan untuk pegawai pelaksana dan pengawas. Sedangkan istilah pengembangan ditujukan untuk pegawai tingkat manajemen.
2. Berikut ada beberapa tujuan pelatihan dan pengembangan tenaga kerja, yaitu:
  - a. Meningkatkan Produktivitas
  - b. Meningkatkan Mutu
  - c. Perencanaan Sumber Daya Manusia
  - d. Menarik dan Menahan Tenaga Kerja yang Baik
  - e. Kesehatan dan Keselamatan Kerja tetap terjaga
  - f. Pelatihan yang tepat membantu mengurangi resiko kecelakaan dalam bekerja. Dengan demikian, tercipta suatu lingkungan kerja yang aman dan para
3. Perusahaan mendesain pelatihan da pengembangan yang dilakukan secara proporsional dan disesuaikan dengan

kebutuhan para pekerja, hal ini diberikan saat training diberikan sehingga dalam pelaksanaannya haruslah efektif dan impresif karena jika audience tidak memperhatikan dipastikan bahwa sesi pelatihan yang dilakukan tidak akan berhasil. Untuk itu ada empat hal yang harus diperhatikan saat training berlangsung yaitu :

1. Informasi atau konsep harus disajikan secara relevan untuk dapat dipelajari
2. Pengetahuan, skill dan kemampuan yang mereka pelajari harus dapat didemonstrasikan
3. Dengan mendukung dan menyediakan peluang-peluang, mereka dapat mempraktekkan kemampuan yang baru mereka pelajari untuk dapat dikembangkan sehingga ada peningkatan kemampuan.
4. Kemampuan mereka untuk melakukan umpan balik selama masa training setelah dipraktekkan

**Soal :**

1. Jelaskan pengertian dari pelatihan dan pengembangan ?
2. Jelaskan tujuan pelatihan dan pengembangan tenaga kerja ?
3. Sebutkan dan jelaskan Apa saja program pelatihan dan pengembangan ?
4. Sebut dan jelaskan Model Penilaian Keefektifan Program Pelatihan dan Pengembangan ?

**DAFTAR PUSTAKA**

1. Ainy,dara. 2012. *“Model Penilaian Efektifitas”*. <http://daraainy.blogspot.com/2012/09/model-penilaian-efektifitas-dari.html>

2. Dwi, anggundwi86.2016. *“Belajar Psikologi Industri Organisasi”*.  
[http://anggundwi86.blogspot.com?2016/10/pelatihan dan pengembangan.html](http://anggundwi86.blogspot.com?2016/10/pelatihan_dan_pengembangan.html)
3. Sujadi, eko.2011. *“Pelatihan dan Pengembangan tenaga kerja”*.  
<http://ekosujadi-bintan.blogspot.com/2011/04/pelatihan-danpengembangan-tenaga-kerja.html>

## **CAPAIAN PEMBELAJARAN MATA KULIAH**

- a. Mampu menjelaskan pengertian psikologi kerekayasaan.
- b. Mampu menjelaskan pengaruh kondisi kerja terhadap perilaku manusia.
- c. Mampu menjelaskan pengertian sistem manusia- mesin.
- d. Mampu menjelaskan peran alat- alat visual dan alat- alat auditif dalam industri.
- e. Mampu menjelaskan fungsi- fungsi alat kendali

## **BAB 4**

### **Psikologi kerja dan teknologi kerekayasaan Injeksi**

#### **A. Psikologi Kerekayasaan**

Psikologi kerekayasaan dapat juga disebut dengan istilah ergonomi yang di definisikan sebagai studi tentang aspek manusia di dalam lingkungan kerjanya di tinjau secara anatomi, fisiologi, psikologi, engineering, manajemen dan perancangan atau desain. Selain itu secara khusus ergonomi juga mempelajari kemampuan manusia dan keterbatasannya dalam melakukan interaksi terhadap teknologi dan produk-produk yang dibuat. Dalam istilah lain ergonomi juga dikenal dengan istilah psikologi kerekayasaan, kerekayasaan faktor manusia, kerekayasaan manusia, biomekanika, psikoteknologi, psikologi eksperimen terapan.

Dalam referensi lain bahwa ergonomi merupakan suatu ilmu yang peduli terhadap keserasian manusia terhadap pekerjaannya, sehingga ilmu ini menempatkan manusia sebagai elemen pertama, terkait kemampuan, kebolehan serta batasannya. Sehingga ergonomi bertujuan untuk membuat suatu pekerjaan, peralatan,

informasi, dan lingkungan yang serasi antara satu dengan lainnya. Metode yang diterapkan dengan melakukan analisis terhadap hubungan fisik manusia dengan fasilitas kerjanya. Sehingga dengan mempelajari ilmu ini segala kekurangan terhadap ketidaknyamanan saat melakukan pekerjaan di minimais, dengan demikian ergonomi berguna sebagai sarana dalam mencegah terhadap kelelahan kerja sehingga mengurangi dampak kronis atau fatal.

## **B. Kondisi Kerja**

### **1. Macam-macam kondisi kerja**

Ada beberapa bidang psikologi kerekayasaan yang menjadi paparan dalam industri, yaitu:

#### **1. Kondisi lingkungan (*Environmental Conditions*)**

Kondisi lingkungan adalah suatu aspek lingkungan kerja yang sangat menentukan prestasi kerja manusia. Kondisi Lingkungan yang tidak kondusif dalam bekerja dapat memberikan beban tambahan bagi tubuh manusia sementara tubuh sedang melakukan beban utama yaitu sedang melaksanakan tugas. Hal ini juga berlaku pada lingkungan dingin, kelembaban relatif, penipisan kadar oksigen, adanya zat pencemar dalam udara sehingga sangat mempengaruhi penampilan dan aktivitas kerja manusia. Inilah yang menjadi fokus kajian ergonomi. Dimana penerangan tempat kerja, kebisingan, lingkungan kimia, biologi dan lingkungan sosial di lokasi kerja akan berpengaruh terhadap prestasi dan produktivitas kerja yang menyebabkan karyawan akan merasa kurang nyaman yang berdampak pada timbulnya stress kerja dan sehingga pekerja akan membuat lebih banyak kesalahan.

#### **2. Kondisi waktu (*Time Conditions*)**

Kondisi waktu (*Time Conditions*) merupakan jumlah jam kerja per hari atau per minggu yang penting untuk dilakukan

pengkajian guna mencegah adanya kelelahan yang muncul secara berlebihan. Oleh karena itu jumlah jam per minggu seorang tenaga kerja dalam bekerja harus ditentukan. Karena jika pembebanan pekerjaan dengan waktu yang lama akan berdampak terhadap kualitas pekerjaan yang dilakukan sehingga dimungkinkan pekerjaan yang dilakukan akan terbengkalai dan menguras emosi.

### **3. Kondisi sosial (*Social conditions*)**

Kondisi sosial (*Social conditions*) adalah kemampuan pekerja untuk diorganisir dalam melaksanakan tugas-tugasnya, interaksi sosial sesama pekerja, khususnya menghadapi teknologi baru. Selain itu pekerjaan yang dilaksanakan jika terdapat ketidaksesuaian dengan kemampuan dan kapasitas yang dimiliki pekerja sehingga menimbulkan stress psikologis dan problema kesehatan. Oleh karena itu kondisi sosial seharusnya dimanfaatkan oleh pimpinan dimana pekerja tersebut melakukan pekerjaan dalam membina dan membangkitkan motivasi kerja, sehingga mekanisme penghargaan bagi yang berhasil dan hukuman bagi yang salah dan lalai bekerja diberlakukan secara adil.

### **4. Sikap kerja (*Work Attitude*)**

Sikap kerja (*Work Attitude*) akan menimbulkan kelelahan dan cedera otot jika sikap alami tubuh saling bertentangan. Bertentangan yang dimaksud adalah jika sikap yang tidak alamiah tersebut menimbulkan gerakan otot yang tidak seharusnya terjadi yang menyebabkan gerakan yang terjadi mengalami pemborosan energi. Hal inilah yang dapat menimbulkan strain dan cedera pada otot.

### **5. Interaksi manusia-mesin atau peralatan kerja**

Interaksi manusia-mesin atau peralatan kerja dipelajari bertujuan untuk menentukan keserasian antara manusia dengan mesin atau peralatan kerja yang digunakan. Hal ini berfungsi agar manusia

mampu mengontrol mesin-mesin melalui tampilan dan alat control. Sehingga ketidakserasian diantara dua faktor tersebut dapat menimbulkan efek yang buruk bagi kesehatan tubuh.

## **2. Pengaruh kondisi Kerja Terhadap Produktivitas**

Secara fisik lingkungan kerja sangat mempengaruhi produktivitas hal tersebut terkait dengan beberapa permasalahan yang muncul misalnya adalah bagaimana rancangan perkantoran mempengaruhi produktivitas diantaranya masalah parkir, lokasi, ruangan kantor, selain itu juga faktor lingkungan spesifik yang meliputi penerangan, warna, kebisingan dan musik.

### **1. Penerangan**

Intesitas cahaya adalah salah satu faktor yang harus diperhatikan dalam penerangan, hal itu terkait dengan pancaran cahaya dan sinar yang dapat menyilaukan. Oleh karena itu pengaturan yang ideal bagaimana cahaya mampu di distribusikan secara merata ke seluruh lapangan visual. Oleh karena itu pencahayaan pada suatu daerah kerja dengan intesitas tinggi kadar cahayanya di bandingkan dengan daerah sekitarnya akan menimbulkan kelelahan mata dalam jangka waktu yang lama. Hal ini menyebabkan pupil mata mengecil yang menjadi faktor utama munculnya kelelahan mata terjadi.

### **2. Warna**

Iluminasi memiliki kaitan yang erat dengan penggunaan warna di ruangan dan peralatan pendukung kerja, sehingga pemakaian warna serta pengkombinasian secara tepat mampu meningkatkan produktivitas kerja, menurunkan kecelakaan kerja, kesalahan serta peningkatan semangat kerja, walau di dalam



beberapa literatur warna tidak memiliki makna dalam suatu pekerjaan, oleh karena itu warna dapat pula di gunakan sebagai :

- a. Alat sandi atau sebagai pencipta kontras warna. Contohnya adalah penggunaan warna merah pada alat pemadam kebakaran.
- b. Sebagai upaya untuk menghindari munculnya ketegangan mata yang disebabkan pantulan cahaya digunakan sehingga memunculkan warna yang berbeda-beda tergantung dari warna yang digunakan.
- c. Sebagai alat guna terciptanya efek ilusi besar dan suhu ruangan kerja.

### **3. Bising**

Bising adalah bunyi-bunyian atau suara yang muncul dan mengganggu dan tidak kita inginkan sehingga menimbulkan kejengkelan. Itulah sebabnya kebisingan yang terjadi pada lingkungan kerja akan menjadi pemicu marah, kegelisahan, tidak bisa tidur bahkan yang paling ekstrem adalah mengurangi kemampuan pendengaran.

### **4. Musik dalam bekerja**

Mendengarkan musik dalam bekerja akan memberikan dampak positif maupun negatif, hal ini bergantung pada jenis pekerjaan, oleh karena itu akan memiliki pengaruh positif jika pekerjaan yang kita lakukan adalah jenis pekerjaan yang sederhana, rutin dan monoton, tetapi akan berdampak negatif jika jenis pekerjaan yang kita lakukan cenderung memerlukan konsentrasi tinggi. Oleh karena itu jenis musik juga akan mempengaruhi kualitas pekerjaan yang kita lakukan, sehingga perlu mempertimbangkan penggunaan jenis musik yang kita

gunakan dalam mengiringi pekerjaan yang kita lakukan, diantaranya adalah :

- a. Jenis musik yang digunakan untuk mengiringi pekerjaan yang kita lakukan harus menimbulkan pengaruh yang menguntungkan bagi pikiran kita.
- b. Menghindari suara keras saat mendengarkan musik, untuk memberikan nilai positif terhadap penggunaan musik pada hasil pekerjaan.
- c. Penggunaan musik yang meriah yang diperdengarkan secara singkat diawal dan akhir pekerjaan akan memberikan kegairahan dalam bekerja.
- d. Mengatur jenis musik dengan tempo yang sedang.

## **5. Waktu Hari Kerja**

### *a) Jam Kerja*

sesuai dengan undang no. 13 tahun 2003 bahwa pengaturan Jumlah jam kerja di Indonesia dalam satuan minggu rata-rata 40 jam per minggu, dapat dibagi menjadi 6 hari atau 5 hari kerja.

### *b) Kerja Paruh Waktu Tetap*

kerja dengan paruh waktu diperuntukkan dengan beberapa jenis pekerjaan dan tenaga kerja yang lebih fleksible, hal ini di dasari oleh pemberi kerja hanya mampu memperkerjakan seseorang karena pekerjaan yang diberikan dengan instesitas pekerjaan tidak membutuhkan waktu yang lama. Sehingga pemberi pekerjaan akan memberikan waktu kerja secara terbatas kepada pekerja tersebut. Selain itu jenis pekerjaanya di diberikan juga untuk jenis pekerjaan yang sederhana dan tidak membutuhkan keahlian.

## **C. Sistem Manusia dan mesin (man-machine System)**

Secara umum sistem adalah sekelompok sub sistem yang terorganisir dan memiliki fungsi yang berkaitan erat satu dengan lainnya guna mencapai tujuan bersama yang telah di tetapkan. Oleh karena itu saat melakukan analisa sistem hal yang harus diperhatikan adalah bahwa sistem merupakan bagian dari sub sistem bahkan dari sistem lain yang lebih besar.

Yang dimaksud sistem manusia mesin adalah kombinasi antara satu atau lebih beberapa manusia dengan satu atau beberapa mesin, yang saling berinteraksi antara satu dengan yang lainnya untuk menghasilkan luaran yang didasarkan pada masukan yang di berikan. Sementara kata mesin dapat di definisikan sebagai semua objek fisik yang biasa digunakan manusia dalam melaksanakan kegiatannya.

Penyidikan terhadap fungsi manusia mesin di dasarkan pada suatu kenyataan bahwa antara manusia dan mesin memiliki kelebihan dan kekurangan, hal ini berarti ada pekerjaan yang akan menghasilkan sesuatu yang baik jika dikerjkan manusia dan sebaliknya ada pekerjaan yang akan nampak bagus jika dikerjakan oleh mesin.

Disisi lain bahwa manusia memiliki sifat ketidakstabilan manusia yaitu cara atau segala bentuk yang dihasilkan saat ini belum tentu sama terhadap hasil yang akan datang. Tetapi ada sifat manusia yang yang memiliki kelebihai yaitu bahwa manusia akan cepat menyesuaikan dengan kondisi lingkungan, dan dapat berubah peran dengan ceepat dan teratur sehingga dimungkinkan untuk bekerja dalam kondisi apapun. Hal ini berbeda jika dibandingkan dengan mesin yang cenderung lebih stabil dibandingkan dengan manusia.

Dengan mempelajari komponen manusia sebagai salah satu komponen sistem manusia mesin, diharapkan dalam proses

perancangan sistem manusia mesinyang terdiri dari manusia, mesin, peralatan dan lingkungan kerja akan memperoleh hasil kerja yang optimal.

#### **D. Penyajian Informasi**

Desaian tampilan dan pengendali pada mesin mampu menjadi penjebaran interaksi guna terhindar adanya kesulitan tugas atau kemungkinan kesalahan. Oleh karena itu bagian tampilan dan pengendali menjadi prinsip desain yang berbentuk tampilan visual.

Berikut beberapa hal yang menjadi penyaji informasi dalam fungsi alat pengendali pada mesin :

##### **1. Warna**

Warna merupakan spektrum tertentu yang terdapat di dalam suatu cahaya sempurna yaitu warna putih. Oleh karena itu penggunaan warna menjadi sangat penting karena warna dapat dipakai dalam menyediakan kelompok teks dalam bentuk konseptual, yang dapat memancarkan cahaya dengan panjang gelombang tertentu, tidak memerlukan operator dalam menghafal nilai skala yang di tetapkan, dan terakhir bahwa warna mengurangi dalam mengingat-mengingat.

##### **2. Digital display**

Adalah suatu alat yang penggunaannya ketika kuantitas dalam membaca tingkat akurasi lemah, sehingga alat ini sangat diperlukan dan bentuk penyajiannya dapat berupa analog.

##### **3. Auditory warning**

Auditory warning yang efektif harus berada pada intensitas yang memadai dan harus terbebas dari suara-suara yang ada di sekitarnya. Hal ini dilakukan karena telinga manusia tingkat sensitifitasnya pada frekuensi 500 – 3.000 Hz.

##### **4. Keyboard**

Keyboard adalah sebuah perangkat keras (*hardware*) pada komputer yang berfungsi sebagai alat untuk input data yang berupa huruf, angka dan simbol

#### 5. Kontrol suara

Kontrol suara mempunyai potensi untuk mengubah desain antara manusia dengan mesin, berikut keuntungan dari penggunaan kontrol suara :

- a. Memberikan tambahan saluran komunikasi
- b. Nyaris tidak melibatkan tangan dalam beraktivitas

### **E. Fungsi-fungsi Kendali**

Dari beberapa alat yang difungsikan sebagai fungsi kontrol akan banyak memberikan fungsi dalam upaya mempermudah melakukan pekerjaan yang dilakukan saat interaksi manusia dan mesin dilakukan. Oleh karena itu mengukur kinerja dan menciptakan efektifitasnya adalah sangat penting, hal ini bermuara pada sifat manusia yang akan mampu melakukan aktifitas secara cermat tetapi dalam kurun tertentu akan mengalami penurunan kualitas yang dihasilkan.

Sehingga fungsi kendali yang dibuat adalah sebagai upaya untuk memberikan kepastian atas hasil yang dilakukan dalam aktivitas kerjanya akan menghasilkan kualitas yang standart. Sehingga display yang berbasis layar memberikan penawaran atas peningkatan fleksibilitas yang tinggi.

### **Rangkuman**

Ergonomi merupakan suatu ilmu yang menciptakan keserasian anatara manusia dengan pekerjaan yang dilakukan. Sehingga ergonomi menjadikan manusia sebagai unsur utama yang didasari pada kemampuan, kebolehan dan batasannya. Oleh karena itu

tujuan ergonomi adalah membuat pekerjaan, peralatan, informasi dan lingkungan yang berhubungan dengan baik antara bagian satu dengan bagian lainnya. Sehingga akan memperoleh manfaat dengan mengurangi ketidaknyamanan pada saat melakukan pekerjaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa bermanfaat sebagai media pencegahan atas timbulnya kelelahan kerja sedini mungkin untuk menghindari dampak secara fatal atau kronis.

### **Tugas**

1. Jelaskan Pengertian Psikologi Kerekayasaan ?
2. Jelaskan bagaimana Pengaruh Psikologi Kerja Terhadap Produktivitas ?
3. Sebut dan jelaskan Bidang – Bidang Psikologi Kerekayasaan Dalam Industri ?
4. Sebutkan dan jelaskan faktor-faktor fisik yang mempengaruhi psikologi kerja ?

### Daftar pustaka

1. <http://selaluberbagi2.blogspot.com/2010/12/kondisi-kerja-dan-psikologi.html>
2. <http://rokokdankorek.blogspot.com/2013/01/kondisi-kerja-dan-psikologi-kerekayasaan.html>
3. <https://www.academia.edu/6376574/Psikologi-kerja>

## **CAPAIAN PEMBELAJARAN MATA KULIAH**

1. Mampu menjelaskan situasi masalah dan situasi pilihan dan kaitan keduanya dengan motivasi.
2. Mampu menjelaskan pengertian dan proses motivasi kerja.
3. Mampu menjelaskan berbagai macam teori motivasi.
4. Mampu menjelaskan berbagai faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja.

## **BAB 5**

### **MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA**

#### **A. Definisi Motivasi**

Penggunaan kata motivasi sering di lakukan di manajemen dalam lingkungan kerja sehingga hal ini menerangkan keterkaitannya dengan suatu pekerjaan. Dalam pendapat lain bahwa motivasi suatu kegiatan yang menyebabkan, menyalurkan dan memelihara perilaku yang dilakukan manusia, sehingga motivasi mencerminkan sesuatu yang sederhana di lihat dari aspek perilaku. Istilah lain untuk menyebut motivasi diantaranya adalah kebutuhan, desakan, keinginan dan dorongan. Sementara definisi motivasi di tafsirkan yang berbeda yang disesuaikan oleh tempat dan keadaan para ahli.

1. Motivasi menurut siagian (2015) bahwa motivasi adalah merupakan daya dorng yang menyebabkan anggota organisasi mau dan rela menerahkan segala kemampuannya yang berupa keahlian atau skill, tenaga dan waktu yang dimilikinya untuk dapat menyelenggarakan di berbagai kegaitan sebagai bentuk tanggung jawabnya dan atau dalam

- rangka menunaikan kewajiban sebagai upaya pencapaian tujuan yang menjadi tujuan organisasi tersebut.
2. Menurut Duncan (dalam Notoatmodjo, 2009) menyatakan bahwa motivasi merupakan setiap usaha yang dilakukan secara maksimal, guna mempengaruhi perilaku seseorang guna meningkatkan tujuan organisasi.
  3. Robbins and Judge (2008) menyatakan motivasi merupakan suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan individu guna tercapainya tujuan.
  4. Handoko (1999) menyatakan motivasi merupakan suatu keadaan yang ada di pribadi seseorang, yang mendorong keinginan individual untuk melaksanakan kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan pengertian yang telah disampaikan oleh sejumlah ahli tersebut, maka dapat kita simpulkan bahwa motivasi merupakan suatu power yang mampu menstimulus dan semangat kerja kepada karyawan untuk dapat merubah perilaku yang dimiliki maupun orang lain guna peningkatan produktivitas dan selaras dengan keinginan perusahaan.

## **B. Teori Motivasi**

Teori motivasi ada 6 (enam) yaitu:

### **1. Teori Kebutuhan dari Abraham H. Maslow**

Dalam teorinya Maslow menyatakan bahwa kebutuhan manusia tersusun atas suatu hirarki, berdasarkan tingkat kebutuhan dari yang paling rendah berupa kebutuhan fisiologis hingga kebutuhan yang paling tinggi berupa kebutuhan akan aktualisasi diri. Sehingga Robbins and Judge (2008) gambaran hirarki lima kebutuhan dasar manusia sebagaimana Maslow adalah sebagai berikut :

- a. Kebutuhan fisiologis (*Physiological needs*), contohnya haus



dan lapar, berindung, kebutuhan sek dan kebutuhan fisik lainnya.

- b. Kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja (*Security or safety needs*), contohnya perasaan untuk selalu dilindungi dari bahaya fisik dan emosi.
- c. Kebutuhan sosial (*Affiliation or acceptance needs*), contohnya perasaan kasih dan sayang, rasa peduli, perasaan menerima dan rasa persahabatan.
- d. Kebutuhan penghargaan (*Esteem needs*), contohnya penghargaan secara internal yang meliputi hormat diri, otonomi dan pencapaian serta faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status pengakuan dan perhatian.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri (*Needs for self actualization*), adalah suatu dorongan untuk menjadikan seseorang menguasai bidang yang disesuaikan dengan kecakapan yang dimilikinya yang meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang dan pemenuhan atas kebutuhan akan dirinya sendiri.



Gambar 1. Kebutuhan Hirarki Maslow

Manusia menurut Maslow memiliki kecenderungan untuk berusaha memenuhi kebutuhan pokoknya sebelum memenuhi

kebutuhan yang lebih tinggi, hal itu dapat dibuktikan dengan mengibaratkan seseorang yang memiliki keinginan atas kebutuhan maka akan menunjukkan semakin kuatnya perilaku yang dibuat untuk dapat memnuhi kebutuhan yang seseorang inginkan. Sehingga teori maslow yang ditunjukkan pada gambar 2 akan lebih mudah untuk di pahami konsep kerangka teoritisnya maupun penerapnya. Sehingga dengan adanya Teori Maslow maka penjelasan terkait semua perilaku manusi akan lebih memahami perilaku orang.



Gambar 2 : Hirarki kebutuhan dari Maslow

## 2. Teori Motivasi Kesehatan dari Frederick Herzberg.

*Dissatisfiers* dan *satisfiers* atau *hygiene* dan *motivator* atau *extrinsic factors* dan *intrinsic factors* adalah 2 (dua) faktor motivasi yang di kembangkan oleh Hershberg (dalam Notoatmodjo, 2009), dimana kedua faktor tersebut mempengaruhi seseorang dalam menjalankan tugas, dengan pengertian sebagai berikut :

- a. *Satisfiers* atau *motivators* atau *intrinsic factors* terdiri atas semua kebutuhan berdasarkan pemenuhan kebutuhan

psikologis seseorang, yaitu suatu kebutuhan yang terdiri atas rangkaian kondisi instrinsik. Dimana jika kepuasan kerja dicapai dalam suatu tugas, menyebabkan adanya peningkatan tingkat motivasi seorang pegawai dan untuk dapat memperoleh prestasi yang tinggi. Faktor kepuasan (*satisfiers*) diantaranya adalah prestasi, penghargaan, tanggung jawab, kesempatan untuk maju serta pekerjaan itu sendiri.

- b. *Dissatisfiers atau hygiene atau extrinsic factors* adalah suatu kebutuhan yang dipenuhi yang bersifat pemeliharaan (*maintenance factor*) hal ini didasari bahwa manusia ingin memperoleh kesehatan badaniah. Oleh karena itu jika faktor-faktor hilang menyebabkan ketidakpuasan bekerja. Sebagai contoh Faktor *hygiene* yang menyebabkan ketidakpuasan kerja diantaranya kondisi fisik, hubungan interpersonal, keamanan kerja, gaji, pengawasan serta kebijakan dan administrasi instansi.

Dari uraian teori yang dikemukakan Herzberg kesimpulan pertama, bahwa faktor yang dapat meningkatkan motivasi tenaga kerja guna peningkatan prestasinya yaitu kelompok faktor kepuasan. Kedua, yang menjadi kepuasan adalah hasil kerja dan yang ketiga sikap kerja yang positif tidak semata-mata adanya perbaikan faktor hygiene.

### **3. Teori Prestasi dari David McClelland**

Ada 3 (tiga) kebutuhan dasar yang berkaitan dengan perilaku tenaga kerja di perusahaan atau organisasi menurut McClelland (dalam Trisnawati S, 2005), (gbr. 3) yang meliputi :

- a. Kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement atau N-Ach*).

Seseorang yang memiliki kebutuhan akan prestasi yang tinggi memiliki kecenderungan untuk menyukai pekerjaan yang menantang, berisiko sehingga seseorang dengan tipe seperti ini maka akan memiliki etos kerja tinggi dan mencapai setiap pekerjaan yang dilakukannya. Dan sebaliknya jika perusahaan mendapati tenaga kerjanya tidak menyukai jenis pekerjaan dengan resiko tinggi dan penuh tantangan maka dipastikan bahwa orang tersebut memiliki etos kerja rendah

- b. Kebutuhan untuk berafiliasi (*need for affiliation atau N-Aff*).  
Bahwa interaksi sosial menjadi kunci penting dalam pemenuhan kebutuhan yang dimiliki seseorang, walaupun hal tersebut seseorang dapat memenuhinya dengan penguasaan teknologi komunikasi dengan fasilitas teknologi seperti Hp dan alat komunikasi lainnya.
- c. Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power atau N-Pow*).  
Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan seseorang untuk dapat mengontrol situasi pada lingkungan yang dihadapi. Hal ini terkait dengan kesuksesan dan kegagalan seseorang, keduanya akan menjadi motivasi pada diri seseorang, dimana pada sisi lain khawatir akan kegagalan menjadikan seseorang untuk termotivasi untuk sukses.



Gambar 3 : Teori kebutuhan dari McClelland

#### **4. Teori Kebutuhan dari Alderfer.**

Penemuan ERG yaitu E = *Existency needs*, R = *Relatedness needs*, G = *Growth needs* oleh Alderfer (dalam Koonts et al, 1996) merupakan menjadi variasi dari teori motivasi hirarki kebutuhan Maslow yang didefinisikan sebagai berikut :

- a. Kebutuhan keberadaan (*Existency needs*) meliputi semua bentuk keinginan akan material dan fisiologis dan dengan berbagai variasinya seperti makanan, air, gaji dan kondisi kerja.
- b. Kebutuhan berhubungan (*Relatedness needs*) meliputi semua kebutuhan yang berkaitan dengan keberadaan orang lain misalnya hubungan dengan keluarga, hubungan atasan, hubungan bawahan, hubungan kawan atau lawan.
- c. Kebutuhan pertumbuhan (*Growth needs*) merupakan suatu kebutuhan yang mendorong seseorang untuk memiliki pengaruh yang kreatif atau produktif terhadap diri sendiri atau lingkungan.

#### **5. Teori X dan Y dari Mc Gregor**

Menurut Mcgregor (dalam Irawan.dkk, 2002), Teori X dan teori Y yang membagi bahwa motivasi manusia terdiri atas 2 asumsi, sehingga secara kualitatif memiliki perbedaan terhadap perilaku manusia dan perilaku manusia ketika menjadi pemimpin, kebijaksanaan yang diambil serta praktek SDM. Teori X ini mengasumsikan bahwa manusia kebanyakan tidak suka bekerja oleh karena itu harus di paksa untuk bekerja, di kontrol dan harus di dampingi supaya berkontribusi agar tujuan perusahaan

tercapai, sedangkan teori Y bahwa kebanyakan manusia memiliki kecenderungan untuk diperlakukan seperti itu, sehingga memiliki kemampuan untuk menghindar dari tanggungjawab.

Berikut asumsi perilaku yang kebanyakan manusia atau pegawai menurut teori X adalah:

- a. Malas dan tidak suka bekerja.
- b. Tidak mempunyai ambisi mencapai prestasi optimal dan selalu menghindar dari tanggung jawab.
- c. Lebih senang dibimbing, diperintah, diawasi dan diancam.
- d. Karyawan lebih mementingkan diri sendiri dan tidak memperdulikan tujuan organisasi.

Sedangkan teori Y berasumsi bahwa rata-rata manusia pada dasarnya tertarik kepada pekerjaannya, sehingga memotivasi dirinya secara langsung dan bertanggung jawab, serta berkreasi untuk dapat memecahkan permasalahan sesuai dengan kapasitasnya. Sehingga dapat diartikan bahwa teori Y menyatakan bahwa manusia mampu untuk belajar bertanggung jawab serta memiliki kreativitas dan kecerdikan, sehingga kebanyakan manusia atau pegawai berdasarkan teori Y adalah :

- a. Karyawan rajin dan senang bekerja.
- b. Karyawan bertanggung jawab dan berambisi mencapai prestasi optimal.
- c. Karyawan selalu berusaha mencapai sasaran organisasi dengan mengembangkan dirinya.

## **6. Teori Harapan dari Victor H.Vroom**

Motivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya secara giat bergantung dari hubungan timbal balik antara keinginannya dan dibutuhkan atas hasil yang diperoleh dari pekerjaan tersebut

Vroom (dalam Hasibuan, 2001), sehingga sebagian besar pekerja menyakini bahwa perusahaan akan memberikan pemuas atas keinginan mereka sebagai imbalan atas usaha yang telah dilakukan sehingga jika hal tersebut muncul secara dominan maka mereka akan bekerja keras begitupun sebaliknya. Sehingga teori harapan ini di dasari atas :

- a. Harapan (*expectancy*) merupakan suatu kesempatan yang diberikan karena perilaku. Sehingga tingkat harapan mempunyai nilai antara nol sampai positif satu. Yang diartikan bahwa Harapan nol memiliki tidak ada kemungkinan pencapaian hasil yang muncul sesudah perilaku atau aktivitas tertentu dilakukan. Sedangkan harapan positif satu menyatakan bahwa kepastian hasil tertentu akan muncul mengikuti suatu tindakan atau perilaku yang telah dilakukan. Sehingga harapan dinyatakan dalam probabilitas.
- b. Nilai (*valence*) menyatakan bahwa segala akibat dari perilaku tertentu akan memiliki nilai atau martabat tertentu bagi setiap individu bersangkutan. Contohnya bahwa seseorang yang di promosikan ke bagian lebih tinggi dengan beberapa fasilitas pendukung akan memberikan nilai bagi mereka yang memang menginginkan tantangan dan karir yang tinggi, tetapi hal tersebut tidak berlaku bagi mereka yang tidak mau menerima hal tersebut. Dengan demikian nilai di tentukan oleh individu itu sendiri.
- c. Pertautan (*instrumentality*) adalah persepsi dari individu bahwa hasil tingkat pertama akan dihubungkan dengan hasil tingkat kedua. Victor H. Vroom mengemukakan bahwa pertautan dapat mempunyai nilai yang berkisar nol dan minus satu. Hasil valensi minus satu (-1) menunjukkan

persepsi bahwa tercapai tingkatan tingkat kedua adalah pasti tanpa hasil tingkat pertama. Dan tidak mungkin timbul dengan tercapainya hasil.

### **C. Meningkatkan Motivasi Kerja**

Seperti yang telah diuraikan di atas, faktor-faktor motivasi menurut Maslow terdiri dari:

#### **1. Kebutuhan Fisiologis**

Kebutuhan fisiologis didasari oleh beberapa ahli yaitu :

- a. Kebutuhan fisiologikal menjadi motivasi pemenuhan sehingga kebutuhan lainnya diabaikan (Winardi (2004))
- b. Karena kebutuhan fisiologikal adalah kebutuhan dasar manusia, maka manusia meotivasi diri untuk dapat memenuhi dengan cara bekerja, sehingga mereka mengabaikan walau dengan upah minimum, lingkungan pekerjaan nyaman dan lokasi penuh polusi. (Trisnawati S (2005)

#### **2. Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan Kerja**

Kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja menurut beberapa ahli adalah sebagai berikut :

- a. Bahwa kebutuhan keamanan bukan hanya melingkupi atas gangguan secara fisik mauoun mental, tetapi perasaan aman dari ketidakpastian akan masa depan Trisnawati S,2005)
- b. Masyarakat yang tertib itu didasari atas bagaimana kebutuhan akan keselamatan dan jaminan lingkungan fisik serta emosional dan kebebasan dari ancaman terpenuhi (Gibson et al,1996)

#### **3. Kebutuhan sosial**

Pada dasarnya manusia adalah makhluk sosial sehingga



pemenuhan akan kebutuhan sosial penting, dari beberapa pendapat ahli bahwa kebutuhan sosial adalah :

- a. Kebutuhan akan pergaulan antara satu manusia dengan lainnya dan untuk dapat di terima diantara bagian lainnya. (Koonts et al (1996))
- b. Kebutuhan untuk berinteraksi dan di terima dilingkungan sosial (Trisnawati S,2005)

#### **4. Kebutuhan Penghargaan**

Keutuhan pengahargaan merupakan kebutuhan :

- a. Kebutuhan akan keinginan seseorang untuk memperoleh kesan positif dan penerima perhatian, pengakuan dan apresiasi dari orang lain. (Gibson et al,1996), jika hal tersebut diaplikasi ke dalam perusahaan maka refleksi motivasi untuk pengakuan, peningkatan tanggung jawab, status tinggi dan penghargaan atas kontribusi pegawai.
- b. Sifat universal manusia suatu keinginan untuk menonjol dan melampaui prestasi orang lain. Winardi (2004)

#### **5. Kebutuhan Aktualisasi Diri**

Kebutuhan aktualisasi diri adalah bentuk aktualisasi diri yang dimiliki oleh pegawai suatu perusahaan untuk dapat mewujudkan kemampuan dan pengembangan diri, sehingga beberapa ahli mendefinisikan sebagai berikut :

- a. Kebutuhan aktualisasi diri menurut Winardi (2004) adalah wujud realisasi atas potensi diri guna tercapainya pengembangan diri secara berkelanjutan dan dapat menjadi lebih kreatif.
- b. Sementara Trisnawati S (2005) menyatakan bahwa individu cenderung akan menempatkan dirinya pada lingkungan guna mengembangkan dirinya, oleh karena itu di perusahaan, setiap pekerja harus diberikan

tantangan dalam bentuk promosi agar pegawai mampu menunjukkan prestasinya.

#### **D. Teori Kepuasan kerja**

Perasaan positif yang muncul dari seseorang setelah dilakukannya evaluasi atas kerja yang telah dilakukannya dapat didefinisikan sebagai kepuasan kerja. Namun perasaan yang muncul atas kepuasan kerja memiliki tingkatan yang berbeda karena semakin puas maka akan muncul perasaan positif dan sebaliknya jika tidak puas akan memunculkan perasaan negatif atas hasil kerja yang dilakukannya.

Pengertian Kepuasan Kerja menurut para ahli :

a. Lock ( 1995 )

Lock menyatakan bahwa ungkapan emosional yang bersifat positif yang dihasilkan dari suatu penilaian terhadap suatu pekerjaan di artikan sebagai bentuk Kepuasan kerja.

b. Robbins ( 1996 )

Robbin menyatakan sikap umum yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan merupakan Kepuasan kerja.

c. Porter ( 1995 )

Perbedaan sesuatu yang seharusnya diterima dan yang sebenarnya di terima merupakan kepuasan kerja

d. Mathis dan Jackson ( 2000 )

Kepuasan kerja adalah suatu pernyataan emosional yang bersifat positif sebagai hasil evaluasi dari pengalaman kerja yang telah dilakukan.

#### **E. Faktor Penentu Kepuasan Kerja**

Berikut adalah faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja, yaitu :

- 1            Pekerjaan secara mental adalah menantang  
Pekerjaan secara mental adalah menantang adalah sebagai upaya untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan serta menawarkan tugas, memberikan kebebasan dan umpan balik. Sehingga menghindari perasaan bosan sebagai akibat pekerjaan yang ditawarkan kurang menantang.
- 2            Ganjaran yang pantas  
Keinginan untuk mendapatkan sistem upah dan kebijakan promosi secara adil, menjadi harapan bagi setiap karyawan. Sehingga perasaan puas akan muncul jika pemberian upah yang dilakukan oleh perusahaan didasarkan pada tuntutan pekerjaan, kemampuan individu, standart upah yang berlaku.
- 3            Kondisi kerja yang mendukung  
Kondisi kerja yang mendukung yang meliputi keadaan sekitar fisik tidak membahayakan, suhu, pencahayaan, tingkat kebisingan, dan faktor lingkungan lain, guna memudahkan pengerjaan tugas.
- 4            Rekan kerja yang mendukung  
Rekan kerja mendukung adalah salah satu faktor terpenting, karena memiliki rekan kerja yang ramah dan menyenangkan akan tercipta dan meningkatkan kepuasan dalam bekerja.
- 5            Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan  
Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan pada dasarnya bahwa seseorang akan memperoleh kepuasan jika tipe pekerjaan yang dilakukan sebidang dengan bakat dan kemampuan yang mereka miliki.

#### **F. Dampak dari kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja**

Hubungan rekan kerja dengan atasan, mengikuti peraturan dan kebijakan perusahaan atau organisasi, pemenuhan standart

kerja, menerima kondisi yang dirasakan kurang adil, menjadi skala prioritas penilaian seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya, sehingga perlu untuk mengetahui sejumlah elemen pekerjaan dengan beberapa pertanyaan sebagai berikut :

a. Seberapa puas individu dengan pekerjaan mereka

Jika pertanyaan ini di kemukakan maka beberapa studi menunjukkan bahwa secara umum menunjukkan bahwa sebagian besar puas atas pekerjaan mereka.. hal ini berlaku di negara amerika serikat maupun negara maju lainnya.

b. Apakah yang menyebabkan kepuasan kerja

Pertanyaan yang muncul terkait dengan penyebab kepuasan kerja mengisyaratkan bahwa beberapa hal yang menyebabkan kepuasan kerja terjadi yaitu menikmati jenis pekerjaan, kondisi kerja, selain kepribadian menjadi peran utama

c. Pengaruh dari karyawan yang tidak puas dan puas di tempat kerja

Ada konsekuensi ketika karyawan menyukai pekerjaan mereka, dan meliputi empat respons kerangka teoritis :

- 1) *Keluar* adalah suatu perilaku yang bertujuan untuk meninggalkan perusahaan guna mencari posisi baru dengan cara mengundurkan diri dari perusahaan awal kemudian masuk ke perusahaan baru yang di tuju.
- 2) *Aspirasi* adalah bentuk aktivitas serikat kerja yang menuangkan upaya perbaikan suatu kondisi, diskusi terkait beberapa permasalahan dengan atasan.
- 3) *Kesetiaan* adalah upaya seseorang dalam menyikapi permasalahan secara pasif namun optimis sebagai upaya menunggu perbaikan yang dilakukan oleh perusahaan ataupun organisasi jika berhadapan dengan permasalahan eksternal untuk mendapatkan solusi terbaik.

- 4) *Pengabaian* adalah sikap acuh yang dilakukan oleh seseorang yang menyebabkan suatu kondisi menjadi lebih buruk, termasuk absensi yang dilakukan secara terus menerus, minim usaha dalam meningkatkan kesalahan.

### **Rangkuman**

motivasi merupakan suatu power yang mampu menstimulus dan memberi semangat kerja kepada karyawan untuk dapat merubah perilaku yang dimiliki maupun orang lain guna peningkatan produktivitas dan selaras dengan keinginan perusahaan.

Dengan demikian perasaan positif yang muncul dari seseorang setelah dilakukannya evaluasi atas kerja yang telah dilakukannya dapat didefinisikan sebagai kepuasan kerja. Namun perasaan yang muncul atas kepuasan kerja memiliki tingkatan yang berbeda karena semakin puas maka akan muncul perasaan positif dan sebaliknya jika tidak puas akan memunculkan perasaan negatif atas hasil kerja yang dilakukannya.

### **Tugas**

1. Jelaskan definisi dari Motivasi ?
2. Sebut dan jelaskan Teori Motivasi
3. Jelaskan Pengertian dan aspek-aspek yang mempengaruhi Kepuasan Kerja ?
4. Sebut dan jelaskan Pengukuran Kepuasan Kerja ?

### **Daftar pustaka**

1. Sopiah,2008.Perilaku Organisasi.Penerbit Andi.Yogyakarta
2. Indrawidjaja,Adam,2008.Perilaku Organisasi.Sinar Baru Algesindo.Bandung

3. Robbins, Stephen, 2008. Perilaku Organisasi. Salemba Empat. Jakarta
4. <http://wartawarga.gunadarma.ac.id/2012/07/kasus-psikologi/> (2/02/2013)
5. [http://id.m.wikipedia.org/wiki/Kepuasan\\_Kerja](http://id.m.wikipedia.org/wiki/Kepuasan_Kerja) (2/02/2013)
6. <http://lukmancoroners.blogspot.com/2010/06/kepuasan-kerja.html?m=1> (2/02/2013)
7. <http://gangsarnovianto.blogspot.com/2012/03/1-bagaimana-hubungan-motivasi-dengan.html?m=1> (2/02/2013)

## **CAPAIAN PEMBELAJARAN MATA KULIAH**

1. Mampu menjelaskan pengertian stres dan hubunagnnya dengan unjuk kerja.
2. Mampu menjelaskan penyebab timbulnya stres pada manusia.
3. Mampu menjelaskan ciri- ciri indivudi yang mampu menghadapi stress.
4. Mampu menjelaskan 4 teknik yang dapat digunakan untuk mememanajemeni stres

## **BAB 6 STRESS DAN KESELAMATAN KERJA**

### **A. Definisi Stres dan keselamatan kerja**

#### **1. Stres**

Secara umum stres diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang berasal dari luar diri seseorang yang menyebabkan seseorang tersebut memiliki perasaan tidak menyenangkan.

- a. Stress di tinjau dari beberapa sudut pandang konseptual terdiri atas stress sebagai stimulus yang berarti suatu pendekatan yang menitiberatkan pada lingkungan, stress sebagai stimulus respon berarti kombinasi stimulus lingkungan dengan individu (Gibson et al,2000)
- b. Sementara Luthans mendefinisikan stres merupakan suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologi, sebagai akibat dari tindakan lingkungan, situasi atau pristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang.
- c. Baron dan greenberg, mendefinisikan stres sebagai reaksi secara emosional dan psikologis yang terjadi pada situasi

dimana tujuan individu mendapat halangan namun pribadi tersebut mampu untuk mengatasinya.

- d. Charles D, Spielberger mendefinisikan stres sebagai suatu tuntutan eksternal terhadap seseorang, sebagai contoh obyek-obyek dalam lingkungan atau stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya.

## **2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Kesehatan dan keselamatan kerja merupakan suatu upaya dalam menjamin keutuhan dan kesempurnaan tenaga kerja dan manusia secara umum, sehingga hasil karya dan budaya yang diciptakan akan meningkatkan masyarakat yang adil dan sejahtera. Selain sebagai upaya untuk menjamin keselamatan dan kesehatan tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya. Berikut sasaran Keselamatan dan Kesehatan Kerja :

1. Melindungi para pekerja dan orang lainnya di tempat kerja
2. Menjamin setiap sumber produksi di pakai secara aman dan efisien
3. Menjamin proses produksi berjalan lancar

### **a. Peraturan Perundang-undangan tentang K3**

UU yang berkaitan langsung dengan K3 antar lain sebagai berikut ;

1. UUD 1945 Pasal 27 ayat 2 berbunyi bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan
2. UU No:13 Tahun 2003, tentang ketenagakerjaan mengatur tentang keselamatan dan kesehatan kerja pada pasal 86 yaitu : pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja pada pasal 87 yaitu setiap perusahaan wajib menerapkan sistem



manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.

3. UU No:01 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja.

#### **b. Kecelakaan Kerja**

Kejadian yang tak terduga yang terjadi di tempat kerja dapat diartikan sebagai kecelakaan kerja, ada beberapa faktor yang menjadi penyebabnya yang disebut sebagai bahaya kerja, sehingga dapat juga dianggap bersifat potensial karena hal ini dapat mendatangkan bahaya, dan jika kecelakaan terjadi disebut sebagai kecelakaan nyata. Penyebab kecelakaan di tempat kerja terdiri atas 4 faktor yaitu :

1. faktor manusia

penyebab kecelakaan yang disebabkan oleh faktor manusia, disebabkan karena kesalahan penempatan tenaga kerja atau tingkat skill yang kurang atas pekerjaan yang dilakukan.

2. Faktor material atau peralatan

Faktor material atau peralatan juga dapat menjadi penyebab terjadinya kecelakaan dikarenakan penggunaan bahan baku yang salah, merubah spesifikasi bahan atau penggunaan alat yang tidak sesuai.

3. Faktor sumber bahaya

Faktor sumber bahaya dapat menjadi penyebab kecelakaan dikarenakan 2 sebab yaitu karena perbuatan yang dapat menimbulkan bahaya dan kondisi atau keadaan yang memang berisiko terhadap terjadinya bahaya. Perbuatan yang dapat menimbulkan bahaya misalnya metode kerja yang dilakukan oleh tenaga kerja salah, tidak memakai APD, dan teledor.

#### **c. Bahaya**

Bahaya merupakan suatu sumber yang menjadi pemicu atau tindakan terjadinya kecelakaan kepala atau terjadinya sakit. Hal tersebut dapat berupa bahan, mesin, energi atau metode kerja. Sedangkan yang menjadi sumber terjadinya bahaya diantaranya adalah manusia, peralatan, lingkungan kerja. Jenis bahaya dapat dapat berupa bahaya fisik, kimia, elektrik, mekanis, biologis, ergonomis dan psikologis

#### **d. Menghindari terjadinya Kecelakaan Kerja**

Untuk terhindar terjadinya kecelakaan di tempat kerja, hal utama yang harus dilakukan adalah setiap tenaga mengikuti prosedur kerja secara benar diantaranya harus memakai Alat Pelindung Diri (APD), penggunaan peralatan kerja yang sesuai, menghindari terjadi potensi yang menyebabkan timbulnya bahaya. Dengan melakukan hal-hal tersebut perusahaan harus membuat kebijakan terkait hal tersebut yaitu dengan :

1. Membuat peraturan yang terstandart terkait dengan keselamatan, tenaga kerja, perencanaan, konstruksi, APD, dan monitoring peralatan yang dilakukan oleh perusahaan.
2. Pengawasan secara ketat terkait pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja di perusahaan
3. Melakukan penelitian terkait psikologis dan teknik terhadap kemungkinan terjadinya keelakaan kerja

Mengikutkan semua tenaga kerja ke dalam asuransi kecelakaan kerja, hal ini bertujuan adar asusransi dapat melindungi bila terjadi kecelakaan kerja

#### **B. Pembangkit Stres**

Stressor merupakan faktor-faktor yang menyebabkan seseorang menjadi stress. stressor di bagi menjadi 3 bagian yaitu :

1. Stressor fisik biologik meliputi hawa dingin, hawa panas, infeksi, rasa nyeri, pukulan.
2. Stressor psikolog meliputi perasaan takut, perasaan kuatir, perasaan cemas, perasaan marah, perasaan kecewa, perasaan kesepian dan perasaan jatuh cinta.
3. Stressor sosial budaya meliputi tidak memiliki pekerjaan atau menganggur, akibat perceraian, akibat perselisihan, sehingga stres dapat terjadi pada semua orang tanpa mengenal usia.

### **C. Manajemen Stres**

Kepercayaan dan minat yang rendah di dalam memecahkan permasalahan perusahaan atau organisasi menjadi tanda adanya Hubungan kerja yang tidak baik sehingga akan memunculkan ketidakpercayaan secara positif berhubungan dengan kepaksaan peran yang tinggi.

#### **a. Hubungan Antara Umur dengan Stres Kerja**

semakin tua umur seseorang maka semakin besar kemungkinan terjadinya stres kerja, mengingat dengan bertambahnya umur seseorang, maka semakin kompleks pula permasalahan yang akan dihadapi hal ini sangat relevan dengan hasil penelitian Anoraga (1998), yang selanjutnya dipertegas oleh Winarti (2001), yang menyatakan bahwa responden yang lebih rentan mengalami stres kerja adalah yang berusia. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa bertambahnya umur yang memungkinkan semakin stres kerja seseorang di usia  $\geq 41$  tahun.

#### **b. Hubungan Antara Pendidikan dengan Stres Kerja**

Bahwa reaksi terhadap stres antara orang dengan orang lain berbeda. Perbedaan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat merubah dampak stressor, diantaranya adalah karena faktor usia,

tahap kehidupan, jenis kelamin, temperamen, faktor-faktor genetik, intelegensi, pendidikan, suku, kebudayaan, status ekonomi, dan kondisi fisik (Smet,1994)

#### **c. Hubungan Antara Lingkungan Fisik Kerja dengan Stres Kerja**

Stress yang timbul pada seseorang berasal lingkungan atau berasal dari dirinya, hal ini dinyatakan Ivancevich dan Matteson dalam Hidayat, (1998). Sehingga lingkungan fisik dan perasaan senang akan bekerja dapat menjadi pemicu stress. Oleh karena itu kondisi lingkungan fisik dimana seseorang tersebut bekerja seperti intensitas penerangan, warna dinding, kelembaban ruangan, aroma, kebisingan, suhu yang ada di ruangan tersebut, bahkan layout ruangan yang digunakan untuk penempatan bahan logistik, layout meja dan kursi yang penempatannya tidak menyenangkan (Singgih dan Singgih, 1991).

Sehingga peningkatan perhatian terhadap tenaga kerjanya yang dilakukan oleh perusahaan sangatlah penting, yaitu dengan melakukan evaluasi terhadap iklim kerja sehingga tempat kerja dapat dipantau dan dapat dijadikan dasar dalam menetapkan kebijakan guna peningkatan dan pengendalian lingkungan kerja, yang nantinya dapat memberikan suasana kerja yang nyaman.

#### **d. Hubungan Antara Masa Kerja dengan Stres Kerja**

Atkinson (1991) berpendapat bahwa masa kerja seseorang mempengaruhi tingkat stres yang dialaminya, sehingga perlunya penyesuaian kerja bagi tenaga kerja baru, walau kemampuan adaptasi seseorang masing-masing individu berbeda. Selain kemampuan seseorang dalam menghadapi stresorpun berbeda-beda.

#### **e. Hubungan antara Stres Kerja Dengan Tingkat Produktivitas**

Stres Kerja Dengan Tingkat Produktivitas menurut Anoraga (1998) bahwa stres terjadi sebagai akibat dari tekanan emosional yang kurang mendukung motivasi untuk bekerja. Sehingga perlunya perusahaan memberikan reward kepada tenaga kerja agar produktivitas tinggi selain selalu bekerja dengan produktif dan bertanggungjawab yang dapat meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan perusahaan.

### **Rangkuman**

Stress adalah suatu gejala yang terjadi pada seseorang yang muncul dari diri sendiri dan dipengaruhi oleh kondisi lingkungan yang ada di sekitar mereka. Stress dapat terjadi dimanapun termasuk di tempat kerja, oleh karena itu ada empat sumber terjadinya stres yaitu individu, di kelompok, di organisasi dan ekstraorganisasional yang dari keempatnya akan menghasilkan tingkat stres yang berbeda bergantung bagaimana individu merespon stressor.

Di lain sisi stres yang terjadi pada seseorang dapat berupa stres positif maupun stres negatif yang keduanya akan memberikan dampak tersendiri bagi seseorang yang mengalami. Sehingga stres yang dialami seseorang tersebut pada dasarnya masih bisa di redam dengan banyak metode karena itu perlu suatu manajemen stres dalam beraktivitas termasuk dalam menjalankan pekerjaan.

Oleh karena itu untuk terhindar terjadinya stres di tempat kerja maka peningkatan perhatian terhadap tenaga kerjanya yang dilakukan oleh perusahaan sangatlah penting, yaitu dengan melakukan evaluasi terhadap iklim kerja sehingga tempat kerja dapat dipantau dan dapat dijadikan dasar dalam menetapkan

kebijakan guna peningkatan dan pengendalian lingkungan kerja, yang nantinya dapat memberikan suasana kerja yang nyaman.

### **Tugas**

1. Jelaskan secara singkat pengertian stress ?
2. Jelaskan hubungan stress dengan prestasi kerja ?
3. Jelaskan bagaimana dampak stress terhadap keselamatan pekerja ?
4. Jelaskan bagaimana cara mengatasi stress pada pekerjaan ?

### **Daftar pustaka**

1. Munandar A.S., (2008), Psikologi Industri & Organisasi, Penerbit Universitas Indonesia.
2. Paul E Levy., 2010, Industrial Organizational Psychology, Third edition, Worth Publisher.
3. Vikram Bisen, Priya, 2010, Industrial Psychology, New Age International Publishers

## **CAPAIAN PEMBELAJARAN MATA KULIAH**

1. Mampu menjelaskan pengertian kepemimpinan dalam perusahaan.
2. Mampu menjelaskan perbedaan pemimpin dan manajer.
3. Mampu menjelaskan empat tingkat pola hubungan antar tenaga kerja.
4. Mampu menjelaskan pendekatan kepemimpinan berdasarkan ciri- ciri pemimpinan yang efektif, perilaku pemimpin yang efektif, corak interaksi pemimpin dengan bawahan yang efektif.

## **BAB 7**

### **kepemimpinan dalam organisasi**

#### **A. Pola hubungan antara tenaga kerja dalam perusahaan**

Orang yang diberikan amanah untuk memimpin dari suatu kelompok adalah pemimpin, di dalam diri pemimpin akan ada sifat atau bakat yang digunakan untuk memimpin yang disebut kepemimpinan, sehingga jika dilihat dari konteks kalimatnya maka dipastikan cara memimpin antara satu pemimpin dengan pemimpin lainnya akan berbeda yang disebut gaya kepemimpinan. Sehingga suatu kekuasaan yang melekat pada diri seseorang ketika diberikan suatu amanah akan mempengaruhi orang yang dipimpinnya dalam mengerjakan sesuatu atau tidak. Menurut beberapa ahli:

1. Miftah Thoha, menjelaskan kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia, baik perseorangan maupun kelompok.

Hadari, memandang kepemimpinan dari dua konteks, struktural dan nonstruktural. Dalam konteks struktural

kepemimpinan diartikan sebagai proses pemberian motivasi agar orang-orang yang dipimpin melakukan kegiatan dan pekerjaan sesuai dengan program yang telah ditetapkan. Adapun dalam konteks nonstruktural kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses memengaruhi pikiran, perasaan, tingkah laku, dan mengerahkan semua fasilitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama.

2. kepemimpinan menurut Tanenbaum dan Massarik merupakan suatu proses atau fungsi sebagai peran yang diberi tugas untuk memerintah.
3. kepemimpinan menurut Harold Kontz adalah suatu pengaruh, seni atau proses yang dapat memengaruhi orang yang menyebabkan mereka akan melakukan upaya dengan kemauan dan antusias dalam mencapai tujuan kelompok.
4. Frigon menjelaskan "leadership is the art and science of getting others to perform and achieve vision.
5. Nanus mengemukakan "leadership role in policy formation has a solid foundation in practice and is safely short of usurping a governing body's prerogative in establishing policy"
6. Overton berpendapat "leadership is ability to get work done and through others while gaining their confidence and cooperation".

Dari penjelasan terkait kepemimpinan dapat kita simpulkan bahwa kepemimpinan ada suatu upaya yang dilakukan untuk dapat mempengaruhi orang yang ikuti dengan pemberian motivasi dan arahan supaya mampu bekerjasama agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan bersama

## **B. Ciri-ciri Pribadi**



Pemimpin adalah seseorang yang memiliki sifat kepribadian (personality) atau berwibawa (authority), disegani bawahan, cakap dalam memimpin serta berperilaku baik, mampu memimpin pada organisasi formal maupun informal, menjadi tauladan bagi bawahan. Sedangkan manajer seorang pemimpin namun pada kenyataannya didasarkan pada kekuasaan, sehingga bawahan akan takut dikenakan hukuman jika tidak mengikuti perintah-perintahnya.

Ada 3 hal yang mendasari terbentuknya pemimpin dan manager yaitu berdasarkan pada asal kekuasaan yang didapat, bawahan dan lingkungan kerja.

1. Asal kekuasaan yang didapat

Maksudnya bahwa seorang manager memperoleh suatu jabatan yang didapat dari jalur formal, yang di tetapkan berdasarkan suatu keputusan atas pengangkatannya, tetapi jika pemimpin terbentuk karena kontrak sosial dengan bawahan atau anggota masyarakat.

2. Bawahan

Maksudnya, bahwa seorang manager memiliki bawahan adalah seseorang yang di rekrut untuk menjadi karyawan dan di tempatkan pada posisi tertentu dan memiliki kewenangan berdasarkan perintah manager. Sementara pemimpin bawahan disebut juga pengikut, sehingga dasar menjadi pengikut karena dipandang sebagai seseorang yang memiliki wibawa, cakap dan mampu memimpin.

3. Lingkungan kerja

Maskudnya bahwa seorang manager bekerja pada lingkungan kerja pada oragnisasi formal sehingga pertanggungjawabannya ditujukan kepada atasan, sementara pemimpin dapat memimpin pada organisasi formal dan informal.

### **C. Perilaku pemimpin yang efektif -gaya kepemimpinan**

Berikut adalah fungsi kepemimpinan :

#### 1. Fungsi Perencanaan

Guna tercapainya tujuan organisasi maka seorang pemimpin yang bertindak sebagai penanggungjawab organisasi harus membuat perencanaan secara menyeluruh.

#### 2. Fungsi memandang ke depan

Seorang pemimpin harus memiliki pandangan visioner sehingga segala bentuk proses yang saat ini dikerjakan akan tertuju pada goal yang akan di tuju, sehingga akan selalu menghindari hal yang memungkinkan menjadi penghalang atau penghambat dengan cara selalu peka terhadap kondisi yang terjadi di intern atau ekstern organisasi.

#### 3. Fungsi pengembangan loyalitas

Loyalitas harus dapat dikembangkan di setiap pengikut dan berlaku di setiap level kepemimpinan di perusahaan atau organisasi, oleh karena itu pemimpin harus dapat menjadi teladan bagi dirinya maupun bawahannya baik dalam hal pemikiran, perkataan maupun perbuatan dengan wujud tak pernah mengingkari dan menyeleweng dari tanggungjawab.

#### 4. Fungsi Pengawasan

Setiap aktivitas yang dijalankan oleh organisasi harus dapat dikendalikan dengan melakukan pengawasan sehingga segala hambatan dan kendala akan mudah di deteksi secara dini untuk selanjutnya dapat diselesaikan sehingga jalan organisasi kembali sesuai rencana.

#### 5. Fungsi mengambil keputusan

Setiap pengambilan keputusan yang akan diambil oleh pemimpin memiliki resiko yang tinggi, sehingga di banyak

pemimpin sering kali menunda dalam bersikap sebagai bentuk kehati-hatian dalam pengambilan keputusan. Itulah mengapa bahwa setiap pengambilan keputusan harus diperhitungkan baik buruknya bahkan tingkat resiko yang harus dihadapi, sehingga bantuan ahli dalam merumuskan kebijakan dengan instrumen-instrumen penting dilakukan, sehingga keputusan yang diambil akan memberikan dampak positif bagi organisasi secara internal maupun eksternal.

6. **Fungsi memberi motivasi**

Perhatian terhadap bawahan menjadi sikap penting bagi seorang pemimpin, hal ini dapat dilakukan dengan berbagai cara, diantaranya adalah memberi perhatian, memberi motivasi untuk dapat bekerja dan menciptakan prestasi. Dengan prestasi yang diciptakan oleh anak buah, setidaknya pemimpin atau atasan harus dapat memberi apresiasi atas capaian mereka dengan memberikan hadiah, pujian dan atau ucapan terima kasih sebagai bentuk penghargaan.

**1.2 Teori-Teori Kepemimpinan**

**1. Sifat-Sifat Pemimpin**

terdiri atas 4 hal, yang meliputi :

- a) Kapasitas; kecerdasan, kewaspadaan, ketenangan verbal, orisinalitas, penilaian.
- b) Prestasi; beasiswa, pengetahuan, prestasi atletik.
- c) Tanggung jawab; ketergantungan, inisiatif, ketekunan, agresivitas, kepercayaan diri, keinginan untuk unggul.
- d) Partisipasi; aktivitas, keramahan, kerjasama, kemampuan beradaptasi, humor.
- e) Status; sosial ekonomi, popularitas.

**2. Kepemimpinan situasional**

Kemampuan kepemimpinan salah satu variabel utama yang mempengaruhi adalah faktor situasi, yang selanjutnya dikembangkan sebagai model watak kepemimpinan situasional, yaitu dengan mengidentifikasi karakteristik situasi sebagai standarisasi capaian dalam melaksanakan tugas di dalam organisasi atau perusahaan.

### **3. Pemimpin yang efektif**

Pemimpin yang efektif menjadi model kajian kepemimpinan dengan cara menggali informasi terkait tipe tingkah laku pemimpin, yang dikategorikan ke dalam dua dimensi yaitu struktur kelembagaan dan konsiderasi.

### **4. Kepemimpinan kontigensi**

Kepemimpinan kontigensi adalah suatu jenis kepemimpinan yang fokus perhatiannya antara kecocokan karakteristik watak pribadi dengan tingkah laku yang dimiliki oleh seorang pemimpin, yang meliputi :

- a. Supportive leadership adalah perhatian yang ditujukan untuk kesejahteraan bawahan dan terciptanya iklim kerja yang kondusif.
- b. Directive leadership adalah bawahan diarahkan agar mampu bekerja yang disesuaikan dengan aturan, SOP dan petunjuk yang dibuat.
- c. Participative leadership adalah keterlibatan bawahan dalam upaya untuk pengambilan keputusan.
- d. Achievement oriented leadership adalah Kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi yang tujuan agar organisasi dapat tertantang menantang dan memperoleh kinerja yang memuaskan.

### **5. Kepemimpinan transformasional**

Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang

mampu memotivasi bawahannya agar mampu bertanggungjawab secara lebih dari apa yang di harapkan.

## **6. Kepemimpinan Efektif**

Sifat dinamis ketika seseorang menjalankan fungsi organisasi untuk mencapai tujuan bersama dengan membangun sistem kerjasama, dipastikan akan terbangun kepemimpinan yang dinamis pula. Sehingga di banyak kasus, seseorang dengan mudah mencapai puncak organisasi tetapi, di banyak itu secara otomatis akan menjadi pemimpin yang sukses, yang dapat di lihat sebagai pemimpin yang baik dan amanah.

Di lain sisi ada banyak pemimpin yang dirasa gagal dalam menjalankan roda organisasi karena dianggap tidak cakap yang selanjutnya akan berdampak buruk bagi jalannya organisasi. Oleh karena itu gaya kepemimpinan menjadi salah satu variabel penting yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin.

Oleh karena itu ada beberapa ciri-ciri pemimpin yang dinayatakan baik dan sukses, sebagaimana yang di sampaikan Rebecca Hourston, Director of Programs Aspire, sebuah perusahaan di bidang penelitian, dikutip dari Womensmedia.

### **a. Berani dan Penuh Percaya Diri**

Sifat berani yang harus ada di diri pemimpin adalah bagaimana seorang pemimpin harus mampu mengambil dan menanggung resiko untuk terus berjalan walau ada suara sumbang dari eksternal, hal ini penting untuk terciptanya karakter diri bagi pemimpin tersebut.

Pemimpin harus memiliki sifat percaya diri yang berarti bahwa setiap tindakan yang dilakukan adalah benar dan selalu berpikir positif bahwa apa yang dilakukannya nantinya akan mendatangkan keuntungan bagi perusahaan atau organisasi.

### **b. Padukan Beberapa Gaya Kepemimpinan**

Memadukan beberapa gaya kepemimpinan meskipun seseorang memiliki gaya kepemimpinan sendiri sangatlah penting dilakukan, hal ini disebabkan bahwa menyelesaikan suatu masalah setidaknya memerlukan perpaduan gaya kepemimpinan dan tidak cukup dengan gaya kepemimpinan yang saat ini di miliki seseorang.

Sehingga untuk dapat membangun efektifitas gaya kepemimpinan setidaknya ada beberapa hal yang harus dilakukan yaitu melakukan identifikasi cakupan area kerja, siapa tenaga kerja yang terlibat, kemudian memadukan gaya kepemimpinan yang ada untuk selanjutnya menggabungkan dengan gaya kepemimpinan kita, setelah itu lakukan evaluasi untuk mengetahui tingkat keberhasilan, kemudian lakukan modifikasi jika di rasa belum sesuai dengan keinginan organisasi atau perusahaan.

c. Ciptakan Tujuan

Untuk dapat mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, perlu adanya sinergitas antara atasan dengan bawahan, hal itu penting dilakukan agar tujuan yang ingin di capai dapat dikomunikasikan secara bersama agar masing bagian akan memfungsikan diri sebagai tim dan saling berkolaborasi.

d. Pemberi Semangat

Pemberi semangat dan memotivasi bawahan adalah salah satu sifat baik yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Sehingga saat bawahan mengalami kendala dalam menyelesaikan tugas secara cepat mampu menempatkan diri sehingga mampu menjadi motivator bagi bawahannya

e. Seimbang

Waktu menjadi faktor penting diluar pekerjaan yang kita jalani, sehingga segala sesuatunya harus disesuaikan dengan

kondisi, karena pada dasarnya kita harus bisa membagi waktu, sehingga hidup yang kita jalani akan terasa indah jika pada saat itu kita berada di luar pekerjaan.

f. **Menjadi Diri Sendiri**

Menjadi pemimpin sebagaimana sesuai dengan kepribadian masing-masing dan tidak berusaha menjadi orang lain. Karena pada prinsipnya menjadi diri sendiri adalah sesuatu yang lebih baik.

**D. Corak interaksi pemimpin dengan bawahannya**

**a) Syarat-syarat kepemimpinan**

1. Syarat menjadi pemimpin, Minimal harus memenuhi hal-hal sebagai berikut :

- a) Memiliki sifat yang baik ( karakter, budi, dan moral)
- b) Memiliki kemampuan diatas rata-rata
- c) Siap lahir dan batin

2. Dilengkapi dengan beberapa hal berikut :

- a) Memiliki kesadaran dalam bertanggung jawab
- b) Memiliki sifat-sifat kepemimpinan yang menonjol
- c) Mampu membimbing dirinya dan bawahan berdasarkan asas dan prinsip kepemimpinan.
- d) Mengenal anak buah
- e) Paham mengukur dan menilai kepemimpinan

**1.3 Asas-Asas Kepemimpinan**

Sebagai kata lain asas-asas kepemimpinan adalah landasan dalam kepemimpinan yang menjadi acuan dalam menjalan sebuah kepemimpinan yaitu :

- 1. Taat beribah ke pada Allah SWT
- 2. Dapat Menjadi Tauladan
- 3. Sebagai motivator bawahan

4. Mempengaruhi dan memberi semangat
5. Waspada
6. Tingkah laku sederhana dan tidak boros
7. Loyal
8. Sabar, efektif dan efisien
9. Keberanian
10. Rela menerima.

**b) Prinsip yang di tanamkan dalam diri pemimpin**

Seorang pemimpin akan tergambar dari perilaku yang dilakukan dalam keseharian, sehingga prinsip kepemimpinan menyentuh seluruh aspek diri seorang pemimpin tersebut, yang meliputi :

1. Memiliki kemampuan diatas rata-rata terkait teknik dan taktis
2. Intropeksi diri
3. Percaya diri
4. Mengetahui apa yang diinginkan bawahan
5. Aktualisasi diri
6. Dapat menjadi tauladan yang baik
7. Bertanggungjawab terhadap bawahan
8. Mampu membangun tim yang solid
9. Membuat keputusan yang cepat dan tepat
10. Memberi perintah terhadap bawahan
11. Bertanggung jawab terhadap apa yang dilakukan.

**Rangkuman**

- a) Kepemimpinan dalam fungsi manajemen adalah bagaimana pemimpin mampu mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi dan mengawasi orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-



tugas yang telah direncanakan sehingga mencapai sasaran dan tujuan organisasi.

- b) Suatu organisasi akan dikepalai oleh pemimpin yang disebut manager puncak seperti dirut, GM. Sementara tenaga kerja adalah terdiri dari komponen manusia menjadi bagian pada sistem organisasi yang selalu berinteraksi secara kontinue terhadap tenaga kerja lainnya. Sehingga dalam berinteraksi anantara tenaga kerja satu dengan lainnya akan dibedakan dengan pola interaksi masing-masing. Sehingga pola interaksi antara tenaga kerja satu dengan lainnya terdiri atas tingkatan yaitu :
  - a) Manajemen puncak (top manager).
  - b) Manajemen madya (middle manager).
  - c) Manajemen pertama (low manager).
  - d) Tenaga kerja produktif.
- c) Keberhasilan kepemimpinan yang berhasil dapat dilihat berdasarkan ciri-ciri, sebagai berikut :
  - a) Pendengar yang baik.
  - b) Pekerjaan yang kita lakukan harus kita Kenali
  - c) Mengenali bawahan dengan baik
  - d) Beri kesempatan.
  - e) Delegasikan tanggung jawab.
  - f) Memprotekt diri agar memahami batasan yang ada
- d) Macam-macam perilaku pemimpin yang efektif menurut beberapa teori antara lain:
  - a) Ohio State University: kepemimpinan yang mengarah pada penengangan tinggi dan orientasi pada struktur yang tinggi juga.

- b) Gaerida Manajerial (Black & Mouton): pemimpin yang paling efektif adalah pemimpin yang berorientasi pada perhatian manusia tinggi dan perhatian pada produksi tinggi pula.
- c) Teori contingency (fiedler): pemimpin yang efektif itu tergantung pada situasi kelompok (situasi kelompok yang menguntungkan dan situasi kelompok yang tidak menguntungkan).
- d) Teori 3 dimensi (Reddin): pemimpin yang efektif harus mempunyai 3 keterampilan antara lain : keterampilan untuk menanggapi situasi, keterampilan untuk melenturkan gaya kepemimpinan (jika gaya kepemimpinan harus berubah sesuai dengan tuntutan situasi, maka dia mampu berubah), dan keterampilan untuk mengelola situasi.
- e) Teori kepemimpinan situasional (Hersey & Blanchard): pemimpin yang efektif dipengaruhi oleh kedewasaan kelompok, keompok yang di katakan dewasa adalah kelompok yang mampu, bersedia dan bertanggung jawab pada pekerjaanya.
- f)Kepemimpinan Dan Pengambilan Keputusan ( Vroom & Yetton): Teori kepemimpinan ini menyakatan bahwa pemimipin akan cenderung berorientasi pada karyawan dan berorientasi pada produksi, namun tergantung pada situasi efektifitas pengambian keputusan dengan mempertimbangkan mutu dari keputusan, penerimaan oelh bawahan, dan jumlah waktu yang diperlukan untuk memecahkan masalah.
- e) Macam – macam gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:
  - a) Gaya kepemimpinan demokratis.

- b) Gaya kepemimpinan otokratis/otoriter.
  - c) Gaya kepemimpinan instruktif.
  - d) Gaya kepemimpinan konsultatif .
  - e) Gaya kepemimpinan delegatif.
  - f) Gaya kepemimpinan partisipatif.
  - g) Gaya kepemimpinan birokratis.
  - h) Gaya kepemimpinan situasional.
  - i) Gaya kepemimpinan paternalistic.
  - j) Gaya kepemimpinan egaliter.
  - k) Gaya kepemimpinan transformatif.
  - l) Gaya kepemimpinan autocratic.
  - m) Gaya kepemimpinan laissez faire.
  - n) Gaya kepemimpinan kharismatik.
- f) Macam-macam gaya kepemimpinan di lihat dari tingkat interaksinya dengan bawahan antara lain:
- a) Kepemimpinan Transaksional:
    - 1) Gaya kepemimpinan *contigent reward*.
    - 2) Gaya kepemimpinan *management by exception-active*.
    - 3) Gaya kepemimpinan *management by exception-passive*.
    - 4) Gaya kepemimpinan laissez-faire.
  - b) Kepemimpinan Transformasional:
    - *Charisma*.
    - *Inspirational leadership/motivation*.
    - *Intellectual stimulation*.
    - *Individualized consideration*.
    - *Idealized influenc*.

## Tugas

1. Jelaskan Pengertian dan fungsi Kepemimpinan ?
2. Jelaskan sifat-sifat pemimpin ?
3. Jelaskan yang dimaksud dengan kepemimpinan Efektif ?
4. Sebutkan dan jelaskan syarat dan prinsip kepemimpinan ?

## Daftar Pustaka

1. Azza Umama, Hany. 2019. *Psikologi Industri & Organisasi*. CV Budi Utama: Yogyakarta.
2. <https://www.maxmanroe.com/vid/organisasi/pengertian-kepemimpinan.html>
3. <https://www.cekkembali.com/kepemimpinan/>
4. <https://ilmumanajemenindustri.com/pengertian-kepemimpinan-teori-kepemimpinan-definisi-leadership/>

## **CAPAIAN PEMBELAJARAN MATA KULIAH**

1. Mampu menjelaskan pengertian organisasi dan tiga dimensinya : kemajemukan, formalisasi dan pemusatan.
2. Mampu menjelaskan tiga rancangan organisasi, yaitu: organisasi dengan struktur sederhana, organisasi birokrasi, dan organisasi dengan struktur matrik.
3. Mampu menjelaskan pengertian pengembangan organisasi dan beberapa teknik intervensi.
4. Mampu menjelaskan pengertian budaya organisasi dan sumber- sumbernya.
5. Mampu menguraikan berbagai jenis budaya organisasi.
6. Mampu menjelaskan hubungan antara budaya organisasi dengan unjuk kerja.

## **BAB 8**

### **Pengembangan dan budaya organisasi**

#### **A. Pengertian dan Rancangan Organisasi**

##### **1. Organisasi**

Pengertian organisasi adalah sekelompok individu yang saling bekerjasama guna mencapai tujuan yang ingin di capai. Organisasi juga dapat didefinisikan sebagai system yang saling bekerjasama, yang bertujuan untuk mencapai tujuan atau suatu struktur pengelompokan kerja yang memiliki tata kerja sama antara sekelompok individu yang mengendalikan suatu posisi untuk bekerjasa guna mencapai goal.

1. Organisasi Menurut Stoner

Stoner menyatakan bahwa organisasi merupakan suatu pola hubungan antara orang-orang yang dikendalikan manager guna menggapai suatu tujuan.

## 2. Organisasi Menurut James D. Mooney

Menurut James D. Mooney Organisasi merupakan bentuk setiap perserikatan manusia yang dibuat guna mencapai tujuan bersama.

## 3. Organisasi Menurut Chester I. Bernard

Chester I. Bernard menyatakan bahwa organisasi adalah suatu sistem aktivitas kerjasama hasil kolaborasi oleh dua orang atau lebih.

## **2. Rancangan Organisasi**

Dalam merancang organisasi ada 2 hal yang harus diperhatikan yaitu apakah formulasi perusahaan tersebut sedikit yang dinamakan organisasi organik, atau memiliki formulasi yang banyak yang disebut organisasi mekanik, keduanya dapat dibedakan dengan memperhatikan struktur yang melekat pada organisasi tersebut yaitu jika strukturnya sederhana yang ditandai adanya departemenlization yang sedikit, span of control yang lebar, dikendalikan secara terpusat oleh seorang. Namun kesederhanaan itu menyebabkan perusahaan akan mampu melakukan aktivitas dengan baik yang diikuti oleh kemampuan untuk melakukan tindakan yang cepat, dinamis dan murah dalam pemeliharaan. Dan sebaliknya jika jumlah pegawai meningkat maka struktur sederhana ini harus di upgrade sesuai dengan kebutuhan.

### **1. Birokrasi**

Birokrasi dapat didefinisikan sebagai kesatuan terstruktur dengan pekerjaan yang dilakukan secara kontinue yang

dikelompokkan ke dalam spesialisasi. Sehingga dalam proses yang dilakukan akan melibatkan unsur-unsur terkait di dalam organisasi atau instansi tersebut. Fokus utama organisasi berstruktur birokrasi pada kemampuan melakukan aktivitas yang terstandart yang dilakukan secara efisien. Sehingga kebutuhan tenaga kerja yang terlibat di dalam proses tidak lagi dengan standart pegawai dengan kemampuan khusus, tetapi keseluruhan proses telah di desain dengan formulasi dan standarisasi sehingga semua dapat menjalankan.

## **2. Struktur Matrik**

Struktur matrik adalah suatu rancangan organisasi dimana setiap bawahan mempunyai dua alasan, yang berbentuk kombinasi dari dua bentuk departementalisasi yang berbentuk fungsional dan produk. Maksud dari fungsional yaitu mengelompokkan ke dalam bagian-bagian yang disesuaikan dengan bidang keahlian, yang ciri dasarnya adalah tidak berprinsip *unity of command*, sehingga setiap tenaga ahli akan di kepala sebagai kepala bagian dan bertindak sebagai koordinator program. Selain departemen fungsional terdapat pula departementalisasi produk yang selanjutnya untuk menghasilkan produk yang variatif.

Dalam aplikasinya struktur matrik dapat kita lihat pada organisasi periklanan, perguruan tinggi, RS, perusahaan yang bergerak pada bidang konsultasi manajemen. Dimana kekuatan dari struktur matrik terletak pada kemampuan dalam melancarkan koordinasi terkait dengan berbagai kegiatan yang kompleks dan saling ketergantungan antara satu dengan lainnya. Namun sisi kelemahan pada struktur matrik adalah bingung atas hasil yang diciptakan, sumber konflik kekuasaan, tekanan fokus pada individu.

## **B. Jenis-jenis Organisasi**

Ada beberapa jenis dari struktur organisasi:

### **1. *Formal Structure***

Formal structure adalah struktur di buat dalam bentuk gambar umumnya dibuat secara formal yang dimplementasikan di perusahaan atau organisasi yang besar. Keunggulan yang dimiliki pada formal structure meliputi :

- Sebagai saluran komunikasi yang efektif
  - Sebagai sarana pengawas hubungan antar departemen
  - Memberikan kejelasan atas pembagian kerja antar bagian
- Yang menjadi Kelemahan adalah terdapat banyak aturan yang disesuaikan terhadap struktur yang ada, akan menjadi penghambat jika organisasi semakin berkembang hal ini terkait dengan kendala birokrasi yang dijalankan.

### **2. *Informal Structure***

Informal structure adalah suatu hubungan yang terjalin tetapi hanya berbentuk semu atau tidak formal, tetapi tetap terjalin kerjasama yang dilakukan anggota dengan anggota lain yang dilakukan secara langsung. Keuntungan jika hal ini terjadi adalah :

- Memberikan solusi atas pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang sehingga dapat terselesaikan
  - Akan terjalin konektivitas sehingga terbentuk jaringan interpersonal
  - Mampu membuka batasan dalam struktural formal
  - Memperoleh pembejaraan secara informal
- Kerugian yang muncul jika praktek terjadi adalah akan terjadi hal-hal sebagai berikut :
- Rentan terhadap munculnya issue
  - Munculnya ketakutan akan tersaingi



- Pekerjaan banyak yang dialihkan sehingga memberikan kesan negatif
- Banyaknya info yang masuk tetapi kurang dipercaya
- Menjadi apatis sehingga susah berubah

#### 1. *Functional Structure*

Sebuah komunikasi yang terjalin di luar kepentingan organisasi tetapi jalinan komunikasi yang terjalin sebagai bentuk jalinan yang bertujuan untuk menyatukan tujuan secara bersama, sehingga hal ini hanya terdiri atas ketua, wakil, bendahara dan sekretaris.

Keunggulan dengan komunikasi tersebut adalah :

- Pemecahan masalah teknis yang dilakukan memiliki kualitas tinggi
- Pelatihan dan pengembangan keterampilan dilakukan secara tuntas
- Pemberian tugas disesuaikan dengan keahlian yang dimiliki

Kelemahan yang dihadapi adalah :

- Banyak rujukan yang digunakan dalam membuat keputusan
- Menjadi media center awal munculnya masalah, tetapi tidak fokus pada inti masalah
- Aspek strategis yang berorientasi ke depan Kurang diperhatikan
- Tidak terjalin kekompakan guna meraih goal bersama.

### **C. Pengembangan Organisasi**

#### **1. Teori Pengembangan organisasi**

Pengembangan organisasi menurut Richard Beckhart, 1969 dalam (Tyson dan Jackson, 2001) adalah suatu upaya yang dilakukan secara terencana dan berkesinambungan yang mencakup organisasi menyeluruh yang dikelola dari atas untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas dan kesehatan organisasi melalui intervensi terencana terhadap proses yang terjadi

dalam organisasi dengan menggunakan pengetahuan atau ilmu perilaku.

Sementara Edgar Schein yang dikutip oleh Handoko (2003) menyatakan bahwa proses pengembangan organisasi yang terdiri atas seluruh kegiatan, merupakan hasil penyusunan yang dilakukan oleh para manajer, karyawan dan lainnya yang selanjutnya diarahkan menuju pembuatan dan penjagaan kesehatan organisasi sebagai suatu sistem total.

Kemudian Wendel French dan Cecil Bell dalam Handoko (2003) menyatakan bahwa proses pengembangan organisasi merupakan sebagai usaha yang dilakukan dalam jangka panjang guna memperbaiki poses pemecahan masalah dan pembaharuan organisasi, utamanya dengan menggunakan manajemen budaya organisasi yang dilaksanakan secara efektif dan kolaboratif, melalui suatu tekanan khusus pada budaya yang dilakukan oleh para tim kerja formal, melalui bantuan agent of change, katalisator, dan penggunaan teori dan teknologi ilmiah melalui perilaku terapan, melingkupi riset kegiatan.

#### **Beberapa ciri pengembangan organisasi :**

1. Dilakukan melalui proses dalam kondisi sadar dan terencana
2. Orientasi yang digunakan berdasar pada belajar sambil memecahkan masalah dan memecahkan masalah sambil belajar.
3. menggunakan pendekatan system
4. Merupakan bagian integral dan aktivitas manajemen
5. Goal yang ingin dicapai adalah kemajuan, efesiensi, keefektifan dan kesehatan organisasi

#### **2. Tujuan Pengembangan Organisasi**

Tujuan pengembangan organisasi yaitu suatu cara yang disusun guna terjadi peningkatan efektivitas, efisiensi dan kesehatan organisasi, dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Membangun hubungan yang harmonis antara leader dengan anggota di dalam organisasi
2. Mewujudkan transparansi dalam pemecahan persoalan organisasi.
3. Keterbukaan dalam berkomunikasi terus di tingkatkan.
4. Semangat kerja yang dilakukan oleh anggota organisasi terus ditingkatkan termasuk pengendalian diri.

Orientasi pengembangan organisasi tidak hanya fokus pada kalangan manager dan pegawai organisasi, tetapi lebih pada individu.

Menurut Tyson dan Jockson (2001) bahwa penyimpulan atas pengembangan organisasi meliputi hal-hal berikut :

1. Mengidentifikasi kebutuhan yang diperlukan sebagai upaya perbaikan yang dilakukan secara efektif terhadap organisasi.
2. Strategi yang untuk selanjutnya dikembangkan agar mencapai tujuan dapat terwujud.
3. Strategi yang disusun harus terus dikembangkan dalam bentuk aktivitas nyata.

#### **D. Budaya Organisasi**

Budaya organisasi merupakan karakteristik yang melekat di suatu organisasi dan dijadikan pedoman organisasi tersebut yang selanjutnya menjadi pembeda dengan organisasi lainnya. Sehingga dapat dikatakan bahwa budaya organisasi merupakan norma perilaku dan nilai yang dapat dipahami dan diterima semua anggota organisasi untuk dijadikan acuan di dalam menyusun aturan dalam berperilaku pada organisasi tersebut.

Budaya organisasi secara sederhana dapat juga diartikan permasalahan yang terjadi disuatu tempat hanya dapat diselesaikan di tempat tersebut (*Deal & Kennedy, 2000*). Oleh karena itu Budaya yang ada pada organisasi tersusun atas kumpulan pengalaman, filosofi, pengalaman, ekspektasi dan nilai yang terkandung di dalamnya yang mencerminkan perilaku anggota, mulai dari inner working, interaksi dengan lingkungan di luar organisasi, sampai ekspektasi di masa depan.

Selain itu budaya organisasi menurut Needle (2004) adalah meliputi peraturan tertulis dan tak tertulis, asumsi, kebiasaan, bahasa, simbol, norma, visi, sistem, kepercayaan dan nilai. Pada pengertian lainnya budaya organisasi adalah sebagai upaya yang menekankan dalam bentuk tingkah laku karyawan pada organisasi tersebut.

Sehingga dapat dikatakan bahwa seseorang yang berkeinginan masuk ke dalam suatu organisasi, maka dipastikan seseorang itu harus mengikuti kebiasaan dan budaya di organisasi tersebut. Berikut para ahli bidang ilmu sosiologi telah menjelaskan definisi Budaya organisasi, yaitu :

### **1. Susanto**

Menurut susanto, pengertian budaya organisasi adalah suatu nilai yang dijadikan pedoman sumber daya manusia (SDM) guna menghadapi permasalahan eksternal dan sebagai usaha dalam upaya penyesuaian yang berintegrasi pada organisasi, yang menuntut setiap anggota organisasi wajib taat dan patuh.

### **2. Robbins**

Robbins pengertian budaya organisasi merupakan suatu sistem memiliki arti bersama yang dijadikan pedoman oleh para anggota yang menjadi penciri antara organisasi lainnya.

### **3. Gareth R. Jones**

Gareth R. Jones mendefinisikan budaya organisasi merupakan sebuah persepsi bersama yang dijadikan pedoman oleh para anggota organisasi..

### **Rangkuman**

Pengertian organisasi adalah sekelompok individu yang saling bekerjasama guna mencapai tujuan yang ingin di capai. Organisasi juga dapat didefinisikan sebagai system yang saling bekerjasama, yang bertujuan untuk mencapai tujuan atau suatu struktur pengelompokan kerja yang memiliki tata kerja sama antara sekelompok individu yang mengendalikan suatu posisi untuk bekerja guna mencapai goal.

### **Tugas**

Jelaskan pengertian dari rancangan suatu organisasi ?

1. Sebutkan dan uraikan jenis-jenis organisasi ?
2. Jelaskan pengertian dari pengembangan organisasi ?
3. Jelaskan pengertian budaya organisasi ?

### **Daftar pustaka**

1. Munandar A.S., (2008), Psikologi Industri & Organisasi, Penerbit Universitas Indonesia.
2. Paul E Levy., 2010, Industrial Organizational Psychology, Third edition, Worth Publisher.
3. Vikram Bisen, Priya, 2010, Industrial Psychology, New Age International Publishers

## **CAPAIAN PEMBELAJARAN MATA KULIAH**

1. Mampu menjelaskan pengertian perilaku konsumen
2. Mampu menjelaskan model interaksi konsumen dengan industri dan sistem lain yang mempengaruhi perilaku dan keputusan membeli.
3. Mampu menjelaskan metode- metode untuk mengetahui kebutuhan dan keperluan konsumen.
4. Mampu menjelaskan faktor- faktor yang mampu mempengaruhi keputusan konsumen untuk membeli barang atau jasa.
5. Mampu menjelaskan model pengambilan keputusan konsumen dalam proses pembelian.
6. Mampu menjelaskan berbagai macam cara penawaran produk atau jasa yang efektif.

## **BAB 9 PERILAKU KONSUMEN**

### **A. Pengertian Perilaku Konsumen**

Perilaku konsumen adalah aktivitas yang dilakukan oleh seseorang dalam proses memilih, mencari, membeli, digunakan dan mengevaluasi atas produk atau jasa yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya. Oleh karena itu perilaku konsumen dapat dikatakan sebagai landasan utama dalam membuat suatu keputusan.

Perilaku konsumen adalah *“Consumer behavior can be defined as the behavior that customer display in searching for, purchasing,*

*using, evaluating, and disposing of products, services, and ideas they expect will satisfy their needs”.*

Perilaku konsumen dapat didefinisikan sebagai perilaku yang ditampilkan pelanggan dalam mencari, membeli, menggunakan, mengevaluasi, dan menghabiskan produk, layanan, dan ide yang mereka harapkan guna memenuhi kebutuhan mereka.

Perilaku konsumen adalah *“Consumer behavior may be defined as the decision process and physical activity individuals engage in when evaluating, acquiring, using, or disposing of goods and services”*. Perilaku konsumen dapat didefinisikan sebagai proses pengambilan keputusan dan aktivitas fisik yang dilakukan individu ketika mengevaluasi, memperoleh, menggunakan, atau menghabiskan barang dan jasa.

Perilaku konsumen adalah tindakan langsung sebagai upaya untuk mendapatkan, mengonsumsi, dan menghabiskan produk dan jasa, termasuk proses yang mendahului dan tindakan berikutnya.

Perilaku konsumen adalah studi terkait beberapa unit yang digunakan dalam proses pembuatan keputusan guna menerima, menggunakan dan penentuan barang, jasa, dan ide. Dalam mendefinisikan perilaku konsumen menggunakan istilah unit - unit pembuat keputusan, hal ini disebabkan karena keputusan yang diambil dapat dilakukan oleh individu atau kelompok. Selain itu Definisi perilaku konsumen menjelaskan bahwa konsumsi adalah suatu proses yang diawali dengan penerimaan, konsumsi, dan diakhiri dengan penentuan (*disposition*). Dimana tahap penerimaan akan menganalisa faktor-faktor yang mempengaruhi pilihan konsumen atas produk yang akan dipilih, sementara tahap konsumsi bagaimana menganalisa konsumen dalam menggunakan

produk yang diperoleh. Selanjutnya tahap penentuan menunjukkan terhadap apa yang dilakukan oleh konsumen setelah menyelesaikan penggunaan produk tersebut. Sehingga dapat disimpulkan bahwa studi perilaku konsumen terdiri atas, apa yang dibeli, mengapa ia membeli, dan seberapa sering ia membelinya.

Sehingga Secara umum, definisi perilaku konsumen yaitu “Interaksi dinamis antara pengaruh dan kognisi, perilaku, dan kejadian disekitar kita, di mana terdapat aspek pertukaran di dalamnya”. Dari berbagai definisi perilaku konsumen tersebut diatas, maka kita simpulkan bahwa ada tiga faktor dalam definisi perilaku di atas yaitu, dinamis, melibatkan interaksi antara pengaruh dan kognisi, perilaku dan kejadian sekitar, serta adanya aspek pertukaran. Sehingga dapat kita jelaskan sebagai berikut :

#### 1. Dinamis.

Dinamis yang berarti bahwa individu yang bertindak sebagai konsumen, suatu komunitas konsumen, atau masyarakat luas selalu bergerak secara dinamis. Yang berdampak bukan saja pada studi perilaku konsumen tetapi juga dalam upaya mengembangkan strategi pemasaran yang lebih modern.

#### 2. Melibatkan Interaksi antara Pengaruh (afeksi) dan Kognisi, Perilaku dan Kejadian Sekitar.

Guna pengembangan strategi pemasaran yang efektif, hal yang harus dilakukan adalah paham dengan apa yang di pikirkan dan apa yang dirasakan konsumen, termasuk kondisi sekitar yang dapat mempengaruhi maupun dipenagaruhi.

### **B. Keperluan dan kebutuhan konsumen**

#### **1. Analisis Pemahaman Perilaku Konsumen**

Setiap individu memiliki keinginan untuk melakukan pemenuhan atas keinginan tersebut, sehingga aktivitas atas pemenuhan keinginan tersebut selalu terkait dan dipengaruhi



konsumsi yang dilakukan. Oleh karena itu perilaku konsumen di dalam melakukan upaya pemenuhan atas keinginan tersebut dipengaruhi oleh rasa ingin memilih, membeli, menggunakan dan membuang barang dan jasa agar mampu memuaskan atas kebutuhan dan keinginan tersebut.

Dengan demikian perilaku konsumen merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh individu, kelompok, atau organisasi terkait proses pengambilan keputusan guna memperoleh, memakai atas barang atau jasa ekonomi yang selalu dinamis setiap waktu.

Handi Irawan berpendapat bahwa Perilaku Konsumen Indonesia dikelompokkan atas sepuluh katagori yang meliputi :

1. Berpikir Jangka Pendek

Ciri konsumen di indonesia adalah sulit diajak berpikir jangka panjang, sehingga yang di cari selalu serba instan.

2. Tidak Terencana (*dominated by unplanned behavior*)

Produk yang dibeli adalah suatu produk yang sebelumnya menjadi rencana untuk dibeli, tetapi didasarkan atas ketertarikan individu terhadap suatu barang.

3. Suka berkumpul.

Mayoritas penduduk di indonesia suka beraktivitas secara bersama atau bersosialisasi. Dengan demikian media sosial yang saat ini berkembang banyak di gunakan.

4. Gagap Teknologi (*not adaptive to high technology*)

Walau masyarakat indonesia mampu membeli atas beberapa peralatan elektronik yang canggih tetapi pada dasarnya tidak mampu beradaptasi terhadap teknologi, hal ini dapat di lihat atas penggunaan fasilitas atau fitur yang bersifat umum.

5. Berorientasi pada Konteks (*context, not content oriented*)

Ketertarikan konsumen atas tampilan suatu produk ketimbang lainnya dalam menilai dan memilih suatu produk hal tersebut justru mengabaikan konteks terpenting dari produk tersebut.

6. Suka buatan Luar Negeri (*receptive to COO effect*)

Menganggap produk luar negeri lebih bagus dibandingkan produk dalam negeri, hal ini disebabkan karena konsumen indonesia beranggapan bahwa kualitas menjadi faktornya.

7. Beragama (*religious*)

Faktor agama adalah faktor terpenting dalam kehidupan konsumen, hal ini mempengaruhi cara berpikir mereka terhadap suatu produk, sehingga produk yang memiliki simbol-simbol agama akan lebih diminati dibandingkan produk yang tidak mencantumkan.

8. Gengsi (*putting prestige as important motive*)

Gengsi adalah upaya seseorang untuk dapat menaikkan status sosialnya di mata masyarakat sehingga nampak menjadi sosok yang lebih dibandingkan dengan yang lain. Namun perilaku ini sering kali menjadi alasan untuk melakukan hal-hal yang dianggap kurang wajar, misalnya adalah seseorang memaksakan diri untuk dapat memiliki barang mewah tetapi sebenarnya belum waktunya. Hal ini ini menyebabkan budaya yang menurut handi irawan ada 3 hal yang menjadi penyebabnya yaitu :

1. Kesukaan dalam bersosialisasi dengan orang lain menjadi alasan orang suka pamer dengan yang kita miliki

2. Terciptanya kelas-kelas dan status sosial masyarakat, adalah faktor utama seseorang ingin merubah status sosialnya secara ekstrim untuk dapat menaikkan status sosialnya.
3. Kecenderungan seseorang yang melihat kesuksesan di lihat dari jabatan dan harta yang dimiliki sehingga menjadikan seseorang cenderung ingin menunjukkan sesuatu yang dimiliki ke orang lain agar dianggap lebih dibandingkan orang lain.

9. Budaya lokal (*strong in subculture*)

Ketertarikan dengan produk luar negeri dan kecenderungan memiliki gengsi yang tinggi namun secara umum konsumen Indonesia masih berpegangan teguh dengan budaya lokal, sehingga dengan memiliki fanatisme yang berlebih atas hal-hal tersebut diatas mereka masih hormat dan tunduk dengan aturan budaya lokal yang ada.

10. Kurang peduli lingkungan (*low consciousness towards environment*)

Diakui bahwa isu lingkungan di Indonesia menjadi isu sensitif, hal ini dikarenakan tingkat kepedulian konsumen Indonesia terhadap isu lingkungan rendah, itulah mengapa produk-produk yang saat ini diproduksi di Indonesia lebih disukai oleh konsumen Indonesia yang memberikan jaminan atas produknya dengan dikaitkan isu lingkungan walau dengan itu konsumen harus menerima konsekuensinya yaitu harga-harga atas produk tersebut menjadi lebih mahal.

Namun hal ini menjadi sesuatu hal yang menarik karena konsumen Indonesia masih mampu menjangkau harga-harga tersebut sehingga dengan demikian maka tidak akan

mempengaruhi daya belinya walau harga yang ditawarkan harga premium untuk jenis produk-produk tertentu.

### **C. Aspek kepribadian**

Teori perilaku konsumen dapat dibedakan dalam dua macam pendekatan yaitu sebagai berikut:

#### **1. Pendekatan Nilai Guna Kardinal**

Pendekatan nilai guna kardinal atau sering disebut dengan teori nilai subyektif menganggap manfaat atau kenikmatan yang diperoleh seorang konsumen dapat dinyatakan secara kuantitatif / dapat diukur, dimana keseimbangan konsumen dalam memaksimumkan kepuasan atas konsumsi berbagai macam barang, dilihat dari seberapa besar uang yang dikeluarkan untuk membeli unit tambahan dari berbagai jenis barang akan memberikan nilai guna marginal yang sama besarnya. Oleh karena itu keseimbangan konsumen dapat dicari dengan pendekatan kuantitatif. Kepuasan seorang konsumen dalam mengkonsumsi suatu barang dapat diukur dengan satuan kepuasan. Misalnya: mata uang.

Setiap tambahan satu unit barang yang dikonsumsi akan menambah kepuasan yang diperoleh konsumen tersebut dalam jumlah tertentu.

#### **2. Pendekatan Nilai Guna Ordinal.**

Pendekatan nilai guna ordinal atau sering juga disebut analisis kurva indifferensi menganggap bahwa manfaat yang diperoleh masyarakat dari mengkonsumsi barang-barang tidak kuantitatif / tidak dapat diukur. Pendekatan ini muncul karena adanya keterbatasan - keterbatasan yang ada pada pendekatan kardinal, meskipun bukan berarti pendekatan kardinal tidak memiliki kelebihan.

Kepuasan konsumen dari mengkonsumsi barang dapat diukur dengan satuan kepuasan. Pada kenyataannya pengukuran semacam ini sulit dilakukan.

### 3. Persamaan Nilai Guna Kardinal dengan Ordinal.

Persamaan Kardinal dan Ordinal yaitu sama-sama menjelaskan tindakan konsumen dalam mengkonsumsi barang-barang yang harganya tertentu dengan pendapatan konsumen yang tertentu pula agar konsumen mencapai tujuannya (*maximum utility*).

### 4. Perbedaan Nilai Guna Kardinal dengan Ordinal.

Nilai guna kardinal menganggap bahwa besarnya utility dapat dinyatakan dalam bilangan/angka. Sedangkan analisis ordinal, besarnya utility dapat dinyatakan dalam bilangan / angka. Analisis kardinal menggunakan alat analisis yang dinamakan pendekatan marginal (*marginal utility*). Sedangkan analisis ordinal menggunakan analisis kurva kepuasan sama (*indifferent curve*).

## D. Aspek pengambilan keputusan



Gambar 1. Tahap-tahap Proses Pengambilan Keputusan (Kotler, 2005)

Tahapan dalam proses membuat keputusan pembelian yang dilakukan oleh konsumen terdiri dari 5 (kotler, 2010), meliputi :

#### 1) Pengenalan masalah terhadap produk yang ingin dibeli

Proses pembelian akan terjadi jika konsumen memiliki rangsangan atas kebutuhan yang ingin dipenuhi, faktor-faktor yang menjadi pemicu berasal dari internal maupun eksternal yang mendorong konsumen untuk mencari informasi atas produk yang diinginkan tersebut. Saat inilah produsen harus

mampu menggali apa yang menjadi dasar keinginan atas pemenuhan produk tersebut muncul pada diri konsumen

- 2) Pencarian informasi sejumlah produk sejenis sebagai alternatif. Begitu pentingnya munculnya rangsangan kebutuhan dan keinginan pemenuhan yang dilakukan oleh konsumen, karena dengan rangsangan tersebut akan memberikan referensi bagi produsen untuk dapat menciptakan suatu produk yang sesuai dengan keinginan yang dimiliki oleh konsumen. Dengan demikian maka kita akan dapat membagi bagaimana konsumen mencari sumber informasi yaitu :

1. Bersumber dari diri sendiri meliputi : keluarga, teman dekat, tetangga, dan kenalan
2. Bersumber dari media komersial meliputi : media promosi di mass media
3. Bersumber halayak umum meliputi : media massa
4. Bersumber dari pengalaman : Pemakaian atas produk tertentu, pernah mengenal produk sebelumnya, pernah melakukan kajian atas produk tertentu.

- 3) Melakukan evaluasi dari beberapa alternatif yang muncul

Proses Evaluasi yang dilakukan oleh konsumen berdasarkan model terbaru, bahwa proses evaluasi konsumen berorientasi kognitif yaitu bahwa proses penilaian yang dilakukan atas produk dilakukan secara sangat sadar dan rasional, yang meliputi setiap kebutuhan yang dimiliki oleh konsumen akan berusaha untuk dapat memenuhinya, setiap produk memiliki atribut yang berbeda sehingga akan memberikan manfaat yang berbeda pula dalam memenuhi kebutuhan konsumen oleh karena itu konsumen akan mencari atribut yang sesuai untuk dapat memenuhi kebutuhannya.

Gambar 2. Langkah – langkah Antara Evaluasi Alternatif dan Keputusan Pembelian (Kotler dan Keller, 2009)

#### 4) Membuat keputusan pembelian atas produk

Pada dasarnya pengambilan keputusan yang dilakukan oleh konsumen dalam membeli suatu produk dapat dilakukan secara sederhana tetapi juga akan sangat sulit jika kemudian ada beberapa variabel yang sulit di tentukan, misalnya jika keputusan itu harus melibatkan banyak orang, terkait anggaran yang disediakan, ketersediaan produk yang ada di pasaran, jaminan kualitas dan harga.

### **E. Proses penawaran**

Penawaran merupakan sejumlah barang yang tersedia yang selanjutnya di tawarkan dengan berbagai tingkat harga dengan waktu tertentu, dengan demikian maka akan mempengaruhi ketersediaan barang jika harga naik atau turun, yaitu harga akan naik maka jumlah barang yang ditawarkan bertambah, dan sebaliknya harga akan turun jika jumlah barang yang ditawarkan semakin sedikit.

Karena itu penawaran sangat penting bagi konsumen dalam pemenuhan kebutuhan yang diinginkan, hal tersebut terkait dengan bagaimana konsumen mampu memhuhi kebutuhannya.

Karena kproses pengambilan keputusan yang telah dilakukan kemudian ternyata harga atas peroduk yang diinginkan ternyata sedang tinggi maka dipastikan pemenuhan atas kebutuhan menjadi dilema, oleh karena itu pentingnya mengetahui aspek penawaran ini, agar prose pengambilan keputusan yang dilakukan oleh konsumen momen yang dimiliki konsumen dan produsen pada posisi yang sama, yaitu konsumen mampu memenuhi kebutuhan dengan harga yang pas dan produsen memproduksi saat harga yang ada dipasar juga pas.

### **Rangkuman**

Perilaku konsumen adalah aktivitas yang dilakukan oleh seseorang dalam proses memilih, mencari, membeli, digunakan dan mengevaluasi atas produk atau jasa yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya. Oleh karena itu perilaku konsumen dapat dikatakan sebagai landasan utama dalam membuat suatu keputusan.

Hal ini terkait dengan bagaimana seseorang mengambil keputusan atas suatu kondisi dimana produ atau jasa tersebut kita butuhkan tetapi dihadapkan dengan suatu pilihan antara produk atau jasa dengan harga murah atau produk atau jasa dengan harga mahal. Walau keputusan yang kita ambil akan lebih mudah jika kondisi itu bisa kita lakukan dengan kondisi yang mudah pula.

Dengan demikian maka definsi perilaku konsumen dapat diartikan sebagai hubungan yang dinamis atas pengaruh dan kesadaran, perilaku, dan lingkungan dimana manusia melakukan pertukaran aspek hidupnya. Sehingga dapat di garis bawahi bahwa perilaku konsumen akan selalu mengikutkan pikiran dan perasaan manusia pada saat aksi yang dilakukan saat proses konsumsi tersebut.



## **Tugas**

1. Jelaskan definisi dari perilaku konsumen ?
2. Sebutkan dan jelaskan teori perilaku konsumen ?
3. Bagaimana cara konsumen memenuhi kebutuhannya ?
4. Jelaskan hal yang harus dilakukan konsumen dalam upaya pengambilan keputusan atas suatu produk ?

## **DAFTAR PUSTAKA**

1. Anonim. 2017. "Makalah Perilaku Konsumen". <https://andyjir20.blogspot.com/2017/03/makalah-perilaku-konsumen.html>. Diakses pada 22 Oktober 2019 pukul 13.33 WIB.
2. Junianti, Tania. 2014. "Mengapa Perusahaan Perlu Memperhatikan Perilaku Masyarakat". <http://taniajunianti.blogspot.com/2014/01/tugas-makalah-perilaku-konsumen.html>. Diakses pada 22 Oktober 2019 pukul 13.39 WIB.
3. Philip Kotler, 2000, manajemen Pemasaran, edisi milenium, prehallindo, Jakarta



## DAFTAR PUSTAKA

1. Munandar A.S., (2008), Psikologi Industri & Organisasi, Penerbit Universitas Indonesia.
2. Paul E Levy., 2010, Industrial Organizational Psychology, Third edition, Worth Publisher.
3. Vikram Bisen, Priya, 2010, Industrial Psychology, New Age International Publishers
4. Anonim. 2018. *"Pengertian Seleksi Penempatan dan Perbedaan Individual Kepribadian"*. (<https://www.universitaspikologi.com/2018/04/pengertian-seleksi-penempatan-dan-perbedaan-individual-kepribadian.html>).
5. Soemiyati. 2010. *"Pengertian dan Strategi Seleksi"*. (<http://mia-soemiyati.blogspot.com/2010/11/pengertian-dan-strategi-seleksi.html>).
6. Suwanto, Siti Mulyas. 2015. *"Pengaruh Seleksi Dan Penempatan Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di BMT Familier Kota Gajah Lampung Tengah"*. Fakultas Ekonomi. Universitas Muhammadiyah Metro.
7. Anonim. 2010. *"Peranan Tes Psikologi dan Wawancara"*. (<http://adipsi.blogspot.com/2010/07/peranan-tes-psikologi-dan-wawancara.html>).
8. Atik. 2010. *"Rekrutmen Seleksi dan Penempatan"*. (<http://atiknian.blogspot.com/2010/09/rekrutmen-seleksi-dan-penempatan.html>).
9. Anonim. 2011. *"Asesmen Kompetensi Untuk Promosi Jabatan Dengan Metode Assesment Center"*. (<https://pakarkinerja.com/asesmen-kompetensi-untuk-promosi-jabatan-dengan-metode-assesment-center/>).
10. Nurhuda, Erwin, Djamhur Hamid, M. Faisal Riza. 2014. *"Analisis Pelaksanaan Program Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Kerja, dan Pelatihan Karyawan"*. Fakultas Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya Malang.

11. Munandar, Ashar Sunyoto. 2004. Psikologi Industri dan Organisasi Cetakan ke Enam. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI Press).
12. <http://selaluberbagi2.blogspot.com/2010/12/kondisi-kerja-dan-psikologi.html>
13. <http://rokokdankorek.blogspot.com/2013/01/kondisi-kerja-dan-psikologi-kerekayasaan.html>
14. <https://www.academia.edu/6376574/Psikologi-kerja>
15. Anonim. 2017. "Makalah Perilaku Konsumen". <https://andyjir20.blogspot.com/2017/03/makalah-perilaku-konsumen.html>. Diakses pada 22 Oktober 2019 pukul 13.33 WIB.
16. Junianti, Tania. 2014. "Mengapa Perusahaan Perlu Memperhatikan Perilaku Masyarakat". <http://taniajunianti.blogspot.com/2014/01/tugas-makalah-perilaku-konsumen.html>. Diakses pada 22 Oktober 2019 pukul 13.39 WIB.
17. Irawan, Andri. 2014. *Pentingnya Aspek Psikologi Industri dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi Literature)*. Cimahi: Universitas Jenderal Achmad Yani, 2014. Hal 1-7.
18. [http://nailasuhada\\_m.blogspot.com/2012/04/pelatihan-dan-pengembangan-sumberdaya.html](http://nailasuhada_m.blogspot.com/2012/04/pelatihan-dan-pengembangan-sumberdaya.html)
19. <http://sulaiman.blogdetik.com/2008/10/06/su7as-pelatihan-dan-pengembangan-sdm/>
20. <http://harisbanjarmasin.blogspot.com/2012/04/pelatihan-dan-pengembangan-sdm.html>
21. Sudarman, Ari, 2000, "Teori Ekonomi Mikro," Buku 1, Yogyakarta: BPFE
22. Engel, James F, BlackWell Roger D, Miniard Paul W..1994. *Perilaku Konsumen*, Jakarta, Binarupa Aksara.
23. Dr Wijaya, Faried, M.M.A. *Pengantar Ekonomi - Ekonomika Pembangunan dan Internasional*, Edisi Kedua, Jilid Kedua, Yogyakarta, BPFE UGM.

24. Paul A. Samuelson, William D. Nordhaus. *Ekonomi*, Edis Keduabelas, 1997, Jakarta, Penerbit Erlangga.
25. Rosyidi Suherman, *Pengantar Teori Ekonomi – Pendekatan Kepada Teori Ekonomi Mikro dan Makro*, Jakarta, PT RajaGrafindo Persada.
26. Mangkoesoebroto, Guritno, 1993, "*Ekonomi Publik*," Yogyakarta: BPFE

## BIODATA PENULIS



**Ribangun Bamban Jakaria, ST.,MM** lahir di Sidoarjo, 04 Mei 1976. Lulus Sarjana teknik Industri Universitas Muhammadiyah Sidoarjo tahun 2003, melanjutkan studi S2 di Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Pembangunan Nasional ‘Veteran’ Jawa Timur lulus tahun 2010. Saat ini sedang menempuh Program

doktoral pada fakulty reka bentuk, inovasi dan teknologi Universitas Sultan Zainal Abidin (UNISZA) Kuala terengganu Malaysia. Karir pengajaran dimulai tahun 2013 di Fakultas Sain dan Teknologi Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Penulis terlibat dalam penelitian dan pengabdian kepada masyarakat baik didanai oleh Ristekdikti, institusi maupun dana mandiri tentang Desain Produk, Inovasi Teknologi, Sistem Informasi Dan Distribusi.



**Boy Isma Putra, ST., MM.** dilahirkan di Surabaya, 11 April 1974. Lulus Sarjana Teknik Industri Universitas Pembangunan Nasional ‘Veteran’ Jawa Timur tahun 1998, melanjutkan studi S2 di Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Yogyakarta lulus tahun 2004. Sejak tahun 1998 sampai

sekarang, menjadi dosen tetap di prodi Teknik Industri Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.

