FAKTOR INDIVIDU DALAM ORGANISASI

DOSEN PENGAMPU:

Dr.Hj Nuraeni Gani.MM

PEMAKALAH:

ZULPIKAR_90500121018

PRODI PERBANKAN SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM NEGRI ALAUDDIN MAKASSAR

2021/2022

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum wr.wb

Puji dan syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT. Atas segala rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan makalah ini. Tak lupa shalawat serta salam tetap tercurahlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW, kepada keluarga, sahabat dan kita selaku umatnya. Amin.

Tujuan pembuatan makalah ini yakni untuk memnuhi tugas mata kuliah pengantar manajemen. Makalah ini berjudul "Faktor Individu dalam Organisasi" yang mana di dalamnya mencakup dasar-dasar perilaku organisasi, perilaku organisasi itu sendiri dan perilaku individu dalam suatu organisasi. Penulis menyadari bahwa makalah ini jauh dari kata sempurna, maka untuk kritik yang membangun akan diterima dengan hati terbuka. Semoga makalah ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Terimakasih.

Wassalamu'alaikum wr.wb

Makasar 6 Desember 2021

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	ii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	1
C. Tujuan	1
BAB II.....	2
PEMBAHASAN.....	2
A. DASAR- DASAR PERILAKU INDIVIDU DALAM ORGANISASI.....	2
B. PERILAKU ORGANISASI.....	3
C. PERILAKU INDIVIDU DALAM ORGANISASI	4
BAB III	10
A. Kesimpulan	10
B. Saran	10
C. Daftar pustaka	10

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia merupakan salah satu dimensi yang paling penting dalam sebuah organisasi. Maka, para karyawanlah yang menentukan keberhasilannya. Perilaku manusia adalah sebagai suatu fungsi dari interaksi antara individu dengan individu lainnya atau individu dengan lingkungannya, dan perilaku setiap individu itu sangat berbeda antara satu dengan yang lainnya. Dilihat dari sifatnya, perbedaan perilaku manusia itu disebabkan karena kemampuan, kebutuhan, cara berpikir untuk menentukan pilihan perilaku, pengalaman, dan reaksi affektifnya yang berbeda dengan satu sama lain. Berbagai upaya meningkatkan produktivitas perusahaan harus dimulai dari perbaikan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, pemahaman tentang perilaku organisasi menjadi sangat penting dalam rangka meningkatkan kinerjanya.

B. Perumusan Masalah

- a) Dasar-dasar perilaku individu dalam organisasi;
- b) Perilaku organisasi;
- c) Perilaku individu dalam organisasi.

C. Tujuan

- a) Untuk memenuhi tugas mata kuliah perilaku organisasi;
- b) Untuk mengetahui sejauh mana peranan organisasi dalam individu.

BAB II

PEMBAHASAN

A. DASAR- DASAR PERILAKU INDIVIDU DALAM ORGANISASI

Dalam ilmu manajemen, seorang manager harus mengetahui perilaku individu. Dimana setiap individu ini tentu saja memiliki karakteristik individu yang menentukan terhadap perilaku individu, yang pada akhirnya menghasilkan sebuah motivasi individu. Karakteristik individu dalam organisasi, antara lain :

a. Karakteristik Biografis

1. Umur (age)

Hubungan antara usia dan kinerja diperkirakan akan terus menjadi isu yang penting dimasa yang akan datang. Hal ini disebabkan setidaknya oleh 3 alasan, yaitu keyakinan yang meluas bahwa kinerja merosot seiring dengan usia, realita bahwa angkatan kerja me-nua, dan mulai adanya perundang-undangan yang melarang segala macam bentuk pensiun yang bersifat perintah.

Hubungan Umur - Turnover = umur meningkat maka tingkat turnover menurun. Alasannya karena alternatif pekerjaan (option) yang semakin sedikit, penghasilan lebih tinggi yang telah diperoleh, dan tunjangan pensiun yang lebih menarik.

Hubungan Umur - Absensi = Umur meningkat, maka ketidakhadiran yang disengaja menurun, dan ketidakhadiran yang tidak disengaja meningkat pula. Mengingat umur yang bertambah berarti adanya keluarga yang harus dibina. ketidakhadiran yang disengaja jarang sekali dilakukan, karena melihat pada nilai gaji yang terpotong bila tidak masuk kerja. Dan ketidakhadiran yang tidak disengaja meningkat pula, contoh : bila ada salah satu anaknya yang sakit.

Hubungan Umur - Produktivitas = umur meningkat, maka produktifitas menurun. Alasan: menurunnya kecepatan, kecekatan, dan kekuatan. Juga meningkatnya kejenuhan atau kebosanan, dan kurangnya rangsangan intelektual. Namun ada juga study yang mengemukakan bahwa hubungan umur dengan produktifitas ternyata tidak ada hubungannya sama sekali. Dengan alasan : menurunnya ketrampilan jasmani tidak cukup ekstrem bagi menurunnya produktifitas. Dan meningkatnya umur biasanya diimbangi dengan meningkatnya pengalaman.

Hubungan umur - kepuasan kerja =

- Bagi karyawan profesional: umur meningkat, kepuasan kerja juga meningkat
- Karyawan non-profesional: kepuasan merosot selama usia tengah baya dan kemudian naik lagi dalam tahun-tahun selanjutnya. Bila digambarkan dalam bentuk kurva, akan berbentuk kurva U ("U" curve).

2. Jenis Kelamin (gender)

Dari segi jenis kelamin, umumnya tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam hal kemampuan memecahkan masalah, keterampilan analisis, dorongan

kompetitif, motivasi, sosiabilitas, produktivitas pekerjaan, kepuasan kerja, atau kemampuan belajar. Namun hasil studi menunjukkan bahwa wanita lebih bersedia mematuhi wewenang, dibandingkan pria yang lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya dalam memiliki pengharapan untuk sukses, namun tetap saja perbedaannya kecil. Biasanya, yang membuat adanya perbedaan adalah karena posisi wanita sebagai ibu yang juga harus merawat anak-anaknya. Ini juga yang mungkin menimbulkan anggapan bahwa wanita lebih sering mangkir daripada pria. Jika anak-anak sakit, tentulah ibu yang akan merawat dan menemani di rumah.

3. Status Perkawinan

Hasil riset menunjukkan bahwa karyawan yang menikah lebih sedikit absensinya, mengalami pergantian yang lebih rendah, dan lebih puas terhadap pekerjaan mereka. Dengan adanya perkawinan, karyawan memiliki peningkatan tanggung jawab yang besar seperti memiliki pekerjaan tetap atau kehidupan yang mapan.

4. Masa Kerja

Masa kerja adalah peramal yang cukup baik mengenai kecenderungan karyawan seperti diatas. Karyawan yang telah menjalankan suatu pekerjaan dalam masa tertentu, produktivitas dan kepuasannya akan meningkat, sementara tingkat kemangkiran berkurang, dan kemungkinan keluar masuk karyawan lebih kecil.

b. Kemampuan

Merupakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, diantaranya kemampuan fisik yang merupakan kemampuan dalam melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan, serta kemampuan dalam hal intelektual yaitu suatu kemampuan. Kemampuan dibagi menjadi 2, yaitu:

1. Kemampuan fisik Yaitu kemampuan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa. Penelitian terhadap berbagai persyaratan yang dibutuhkan dalam ratusan pekerjaan telah mengidentifikasi sembilan kemampuan dasar yang tercakup dalam kinerja dari tugas-tugas fisik. Setiap individu memiliki kemampuan dasar tersebut secara berbeda-beda.

2. Kemampuan intelektual Yaitu kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental, menalar, dan memecahkan masalah. Individu dalam sebagian besar masyarakat menempatkan kecerdasan, dan untuk alasan yang tepat, pada nilai yang tinggi. Individu yang cerdas juga lebih mungkin menjadi pemimpin dalam suatu kelompok. Tujuh dimensi yang paling sering disebutkan yang membentuk kemampuan intelektual adalah :kecerdasan angka, pemahaman verbal, kecepatan persepsi, penalaran induktif, penalaran deduktif dan visualisasi spasial.

B. PERILAKU ORGANISASI

Pada tingkat individu, jika pegawai merasa bahwa organisasi memenuhi kebutuhan dan karakteristik individualnya, ia akan cenderung berperilaku positif. Tetapi sebaliknya, jika pegawai tidak merasa diperlakukan dengan adil, maka mereka cenderung untuk tidak tertarik melakukan hal yang terbaik (Cowling dan James, 1996) Untuk itu, ketika seseorang mempunyai ketertarikan yang tinggi dengan pekerjaan, seseorang akan menunjukkan perilaku terbaiknya dalam bekerja (Duran-Arenas et.al, 1998). Selanjutnya menurut Cowling dan James, tidak semua individu tertarik dengan pekerjaannya. Akibatnya beberapa target

pekerjaan tidak tercapai, tujuan-tujuan organisasi tertunda dan kepuasan dan produktivitas pegawai menurun.

Di lain pihak, organisasi berharap dapat memenuhi standar-standar sekarang yang sudah ditetapkan serta dapat meningkat sepanjang waktu. Masalahnya adalah cara menyelaraskan sasaran-sasaran individu dan kelompok dengan sasaran organisasi; dan jika memungkinkan, sasaran organisasi menjadi sasaran individu dan kelompok. Untuk itu diperlukan pemahaman bagaimana orang-orang dalam organisasi itu bekerja serta kondisi-kondisi yang memungkinkan mereka dapat memberikan kontribusinya yang tinggi terhadap organisasi.

Menurut Teori Pengharapan, perilaku kerja merupakan fungsi dari tiga karakteristik:

- persepsi pegawai bahwa upayanya mengarah pada suatu kinerja
- persepsi pegawai bahwa kinerjanya dihargai (misalnya dengan gaji atau pujian)
- nilai yang diberikan pegawai terhadap imbalan yang diberikan.

Menurut Vroom's expectancy theory, perilaku yang diharapkan dalam pekerjaan akan meningkat jika seseorang merasakan adanya hubungan yang positif antara usaha-usaha yang dilakukannya dengan kinerja (Simamora, 1999). Perilaku-perilaku tersebut selanjutnya meningkat jika ada hubungan positif antara kinerja yang baik dengan imbalan yang mereka terima, terutama imbalan yang bernilai bagi dirinya. Guna mempertahankan individu senantiasa dalam rangkaian perilaku dan kinerja, organisasi harus melakukan evaluasi yang akurat, memberi imbalan dan umpan balik yang tepat.

C. PERILAKU INDIVIDU DALAM ORGANISASI

Perilaku manusia sangat berbeda antara satu dengan lainnya. Perilaku itu sendiri adalah suatu fungsi dari interaksi antara seseorang individu dengan lingkungannya. Ditilik dari sifatnya, perbedaan perilaku manusia itu disebabkan karena kemampuan, kebutuhan, cara berpikir untuk menentukan pilihan perilaku, pengalaman, dan reaksi afektifnya berbeda satu sama lain. Pendekatan yang sering dipergunakan untuk memahami perilaku manusia adalah pendekatan kognitif, reinforcement, dan psikoanalitis. Berikut penjelasan ketiga pendekatan tersebut dilihat dari penekanannya, penyebab timbulnya perilaku, prosesnya, kepentingan masa lalu di dalam menentukan perilaku, tingkat kesadaran, dan data yang dipergunakan.

1. Penekanan

Pendekatan kognitif menekankan mental internal seperti berpikir dan menimbang. Penafsiran individu tentang lingkungan dipertimbangkan lebih penting dari lingkungan itu sendiri. Pendekatan penguatan (reinforcement) menekankan pada peranan lingkungan dalam perilaku manusia. Lingkungan dipandang sebagai suatu sumber stimulasi yang dapat menghasilkan dan memperkuat respon perilaku. Pendekatan psikoanalitis menekankan peranan sistem personalitas di dalam menentukan sesuatu perilaku. Lingkungan dipertimbangkan sepanjang hanya sebagai ego yang berinteraksi dengannya untuk memuaskan keinginan.

2. Penyebab Timbulnya Perilaku

Pendekatan kognitif, perilaku dikatakan timbul dari ketidakseimbangan atau ketidaksesuaian pada struktur kognitif, yang dapat dihasilkan dari persepsi tentang lingkungan.

Pendekatan reinforcement menyatakan bahwa perilaku itu ditentukan oleh stimuli lingkungan baik sebelum terjadinya perilaku maupun sebagai hasil dari perilaku. Menurut pendekatan psikoanalitis, perilaku itu ditimbulkan oleh tegangan (tensions) yang dihasilkan oleh tidak tercapainya keinginan.

3. Proses

Pendekatan kognitif menyatakan bahwa kognisi (pengetahuan dan pengalaman) adalah proses mental, yang saling menyempurnakan dengan struktur kognisi yang ada. Dan akibat ketidaksesuaian (inconsistency) dalam struktur menghasilkan perilaku yang dapat mengurangi ketidaksesuaian tersebut. Pendekatan reinforcement, lingkungan yang beraksi dalam diri individu mengundang respon yang ditentukan oleh sejarah. Sifat dari reaksi lingkungan pada respon tersebut menentukan kecenderungan perilaku masa mendatang. Dalam pendekatan psikoanalitis, keinginan dan harapan dihasilkan dalam Id (Identitas diri) kemudian diproses oleh Ego dibawah pengamatan Superego.

4. Kepentingan Masa lalu dalam menentukan Perilaku

Pendekatan kognitif tidak memperhitungkan masa lalu (ahistoric). Pengalaman masa lalu hanya menentukan pada struktur kognitif, dan perilaku adalah suatu fungsi dari pernyataan masa sekarang dari sistem kognitif seseorang, tanpa memperhatikan proses masuknya dalam sistem. Teori reinforcement bersifat historic. Suatu respon seseorang pada suatu stimulus tertentu adalah menjadi suatu fungsi dari sejarah lingkungannya. Menurut pendekatan psikoanalitis, masa lalu seseorang dapat menjadikan suatu penentu yang relatif penting bagi perilakunya. Kekuatan yang relatif dari Id (identitas diri), Ego dan Superego ditentukan oleh interaksi dan pengembangannya dimasa lalu.

5. Tingkat dari Kesadaran

Dalam pendekatan kognitif memang ada aneka ragam tingkatan kesadaran, tetapi dalam kegiatan mental yang sadar seperti mengetahui, berpikir dan memahami, dipertimbangkan sangat penting. Dalam teori reinforcement, tidak ada perbedaan antara sadar dan tidak. Biasanya aktifitas mental dipertimbangkan menjadi bentuk lain dari perilaku dan tidak dihubungkan dengan kasus kekuasaan apapun. Aktifitas mental seperti berpikir dan berperasaan dapat saja diikuti dengan perilaku yang terbuka, tetapi bukan berarti bahwa berpikir dan berperasaan dapat menyebabkan terjadinya perilaku terbuka. Pendekatan psikoanalitis hampir sebagian besar aktifitas mental adalah tidak sadar. Aktifitas tidak sadar dari Id dan Superego secara luas menentukan perilaku.

6. Data

Dalam pendekatan kognitif, data atas sikap, nilai, pengertian dan pengharapan pada dasarnya dikumpulkan lewat survey dan kuestioner. Pendekatan reinforcement mengukur stimuli lingkungan dan respon materi atau fisik yang dapat diamati, lewat observasi langsung atau dengan pertolongan sarana teknologi. Pendekatan psikoanalitis menggunakan data ekspresi dari keinginan, harapan, dan bukti penekanan dan bloking dari keinginan tersebut lewat analisa mimpi, asosiasi bebas, teknik proyektif, dan hipnotis. Perilaku Individu dalam organisasi antara lain:

a. Produktivitas Kerja

Yaitu kemampuan menghasilkan suatu kerja yang lebih banyak daripada ukuran biasa yang telah umum. Pengertian produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan di hari lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari baik dari hari ini. Secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.

Faktor - faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu pendidikan, keterampilan, sikap dan etika kerja, tingkat penghasilan, jaminan social, tingkat social dan iklim kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, hubungan individu, teknologi dan produksi. Pengukuran produktivitas kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi.

Manfaat lain adalah untuk menentukan target dan kegunaan, praktisnya sebagai standar dalam pembayaran upah karyawan. Untuk mengukur suatu produktivitas dapat digunakan dua jenis ukuran jam kerja manusia yakni jam – jam kerja yang harus dibayar dan jam – jam kerja yang harus dipergunakan untuk bekerja.

Ada dua macam alat pengukuran produktivitas, yaitu : Physical productivity, yaitu produktivitas secara kuantitatif seperti ukuran (size), panjang, berat, banyaknya unit, waktu, dan biaya tenaga kerja. Kedua, Value productivity, yaitu ukuran produktivitas dengan menggunakan nilai uang yang dinyatakan dalam rupiah, yen, dollar dan seterusnya.

b. Tingkat Absensi

Yaitu presensi yang merupakan kehadiran pegawai yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Pada umumnya instansi atau lembaga selalu memperhatikan pegawainya untuk datang dan pulang tepat waktu, sehingga pekerjaan tidak tertunda. Ketidakhadiran seorang pegawai akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sehingga instansi atau lembaga tidak bisa mencapai tujuan secara optimal.

Presensi atau kehadiran pegawai dapat diukur melalui kehadiran karyawan ditempat kerja, ketepatan karyawan datang atau pulang dan kehadiran pegawai apabila mendapat undangan untuk mengikuti kegiatan atau acara dalam instansi. Dengan adanya tingkat absensi yang baik maka dapat meningkatkan disiplin pegawai. Sedangkan yang dimaksud dengan disiplin adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan atau instansi baik tertulis maupun tidak (Nitisemito, 1982; 199).

Tingkat disiplin kerja dapat dilihat dari :

- Ketepatan waktu;
- Mampu memanfaatkan dan menggerakkan perlengkapan dengan baik;
- Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan;
- Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan (kepatuhan pada peraturan);

- Memiliki tanggung jawab yang tinggi.

c. Tingkat Turnover

Turnover adalah perputaran karyawan atau keinginan berpindah karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Turnover juga merupakan petunjuk kestabilan karyawan. Semakin tinggi turnover, berarti semakin sering terjadi pergantian karyawan. Dampak turnover bagi organisasi tentu akan merugikan perusahaan. Sebab, apabila seorang karyawan meninggalkan perusahaan akan membawa berbagai biaya seperti :

- a) Biaya penarikan karyawan, menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan mempelajari pergantian.
- b) Biaya latihan, menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih.
- c) Apa yang dikeluarkan buat karyawan lebih kecil dari yang dihasilkan karyawan baru tersebut.
- d) Tingkat kecelakaan para karyawan baru, biasanya cenderung tinggi.
- e) Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan.
- f) Peralatan produksi yang tidak bisa digunakan sepenuhnya.
- g) Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru.
- h) Perlu melakukan kerja lembur, kalau tidak akan mengalami penundaan penyerahan.

d. Kepribadian

Yaitu sifat dari seorang individu dalam bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain, serta cara individu tersebut bekerja dalam organisasi. Kepribadian terbentuk dari faktor keturunan, lingkungan (budaya, norma keluarga dan pengaruh lainnya), dan juga situasi. Ciri dari kepribadian merupakan karakteristik yang bertahan, yang membedakan perilaku seorang individu dengan individu lainnya, seperti sifat malu, agresif, mengalah, malas, ambisius, setia, dsb.

e. Proses Belajar

Adalah bagaimana kita dapat menjelaskan dan meramalkan perilaku, dan pahami bagaimana orang belajar. Belajar adalah setiap perubahan yang relatif permanen dari perilaku yang terjadi sebagai hasil pengalaman. Proses belajar melibatkan perubahan (berupa perubahan baik ataupun buruk), perubahan harus relatif permanen. Proses belajar berlangsung jika ada perubahan tindakan atau perilaku. Beberapa bentuk pengalaman diperlukan untuk belajar, pengalaman dapat diperoleh lewat pengamatan langsung atau tidak langsung (membaca) atau lewat praktek. RELATED: Makalah Pemilihan Bentuk Usaha Organisasi Makalah Pengelolaan Pemasaran Makalah Kemiskinan dan Kesenjangan Sosial

f. Pembelajaran

Pembelajaran dalam hal ini berkaitan dengan pengalaman agar suatu pekerjaan atau suatu hal itu bisa lebih baik dari sebelumnya. Dalam memiliki pengalaman, karyawan juga perlu memiliki kemampuan intelektual yang tinggi. Yang dimaksud dengan kemampuan intelektual ini adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan kegiatan mental. Ada banyak tes yang dapat dilakukan untuk mengetahui tingkat kemampuan intelektual seseorang, seperti : tes IQ, SAT, ACT, GMAT, LSAT, dan MCAT. Ada 7 dimensi yang membentuk kemampuan intelektual seseorang, yaitu :

- Kemahiran berhitung,
- pemahaman verbal,
- kecepatan perpetual,
- penalaran induktif,
- penalaran deduktif,
- visualisasi ruang,
- ingatan.

Tes atas semua dimensi diatas akan menjadi prediktor yang tepat untuk menilai kinerja keseluruhan karyawan, setelah kemampuan intelektual ada yang disebut kemampuan fisik, yaitu kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan fisik lainnya.

Kemampuan fisik ini tentu saja disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang dijalankan, seorang manajer dapat menilai seberapa banyak kemampuan intelektual dan fisik yang harus dimiliki karyawannya. Ada 9 kemampuan fisik dasar yang porsinya dimiliki secara berbeda-beda oleh tiap individu, tentu saja porsi yang dituntut oleh tiap jenis pekerjaan juga beda-beda. Kemampuan fisik dasar tersebut adalah : kekuatan dinamis, kekuatan tubuh, kekuatan statis, kekuatan pikiran, keluwesan extent, keluwesan dinamis, koordinasi tubuh, keseimbangan, dan stamina.

Agar kinerja yang baik dapat dicapai, kesesuaian antara pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki karyawan sangat penting. Apabila karyawan kekurangan kemampuan yang disyaratkan, kemungkinan besar mereka akan gagal. Jika karyawan memiliki kemampuan tambahan yang tidak disyaratkan dalam pekerjaan, tentu hal tersebut dapat menjadi nilai tambah. Namun jika jumlah kelebihan jauh melampaui apa yang dibutuhkan pekerjaan, akan ada ketidakefisienan organisasi dan kepuasan karyawan mungkin merosot, bahkan manajer juga mungkin perlu membayar upah yang lebih tinggi atas kelebihan tersebut.

g. Persepsi

Yaitu suatu proses dengan individu-individu, mengorganisasikan dan menafsirkan kesan-kesan indera mereka agar memberikan makna bagi lingkungannya. Distorsi persepsi (penyimpangan persepsi) :

- Persepsi selektif, orang-orang yang secara selektif menafsirkan apa yang mereka saksikan berdasarkan kepentingan, latar belakang, pengalaman, dan sikap.
- efek halo, menarik suatu kesan umum mengenai individu berdasarkan suatu karakteristik tunggal (kesan pertama).
- efek kontras, evaluasi dari karakteristik seseorang yang dipengaruhi oleh perbandingan dengan orang lain yang baru dijumpai, yang berperingkat lebih tinggi atau lebih rendah pada karakteristik yang sama.
- proyeksi, menghubungkan karakteristik pribadinya terhadap karakteristik pribadi orang lain.
- stereotype, menilai seseorang atas dasar persepsi kita terhadap kelompok dari orang tersebut (menggeneralisasikan).

h. Sikap

Adalah pernyataan atau pertimbangan evaluatif (menguntungkan atau tidak menguntungkan) mengenai objek, orang dan peristiwa. Sikap mencerminkan bagaimana seseorang merasakan mengenai sesuatu. Dalam perilaku organisasi, pemahaman atas sikap penting, karena sikap mempengaruhi perilaku kerja. Adapun komponen sikap, yaitu

- kognitif, segmen pendapat atau keyakinan dari suatu sikap,
- afektif, segmen emosional dari suatu sikap,
- perilaku, suatu maksud untuk perilaku dalam suatu cara tertentu terhadap sesuatu.

i. Kepuasan kerja

Adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. atau perasaan senang atau tidak senang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi sikap kerja seseorang.

Apa yang menentukan kepuasan kerja ?

Kerja yang secara mental menantang, kesempatan menggunakan ketrampilan/kemampuan, tugas yang beragam, kebebasan, umpan balik, sistem upah, kebijakan promosi yang adil, kondisi kerja yang mendukung, lingkungan kerja yang aman, nyaman, fasilitas yang memadai, rekan kerja yang mendukung, rekan kerja yang ramah dan mendukung, atasan yang ramah, memahami, menghargai dan menunjukkan keberpihakan kepada bawahan, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, bakat dan kemampuan karyawan sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

Metode Pembentukan Perilaku/Sikap Individu

- Penguatan positif : bila suatu respon diikuti dengan sesuatu yang menyenangkan, misalnya pujian
- Penguatan negatif : bila suatu respon diikuti oleh dihentikannya atau ditarik kembalinya sesuatu yang tidak menyenangkan, misalnya berpura-pura bekerja lebih rajin sangat pengawas berkeliling.
- Hukuman : mengakibatkan suatu kondisi yang tidak enak dalam suatu usaha untuk menyingkirkan perilaku yang tidak diinginkan. Misalnya : Penskorsan.
- Pemunahan : menyingkirkan penguatan apa saja yang mempetahankan perilaku. Misalnya tidak mengabaikan masukan dari bawahan akan menghilangkan keinginan mereka untuk menyumbangkan pendapat.

Dari hasil riset, didapati bahwa melalui penguatan akan didapati hasil yang lebih mengesankan dibandingkan melalui hukuman dan pemunahan.

BAB III

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dasar organisasi itu terletak pada filosofi manajemen, nilai-nilai, visi dan tujuan. Hal ini pada gilirannya mendorong budaya organisasi yang terdiri dari organisasi formal, organisasi informal, dan lingkungan sosial. budaya menentukan jenis dari kepemimpinan, komunikasi, dan dinamika kelompok dalam organisasi.

Para pekerja menganggap ini sebagai kualitas kehidupan kerja yang mengarahkan motivasi gelar mereka. Hasil akhir adalah kinerja, kepuasan individu, dan pertumbuhan pribadi dan pengembangan. Semua elemen ini bergabung untuk membangun model atau kerangka kerja yang beroperasi dari organisasi.

Ada empat model utama atau kerangka kerja organisasi:

1. Kekuatan dengan orientasi manajerial otoritas. Karyawan pada gilirannya berorientasi pada ketaatan dan ketergantungan pada bos.
2. Kebutuhan karyawan yang terpenuhi adalah subsistem.
3. Hasil kinerja minim studi Organisasi, perilaku organisasi.
4. Teori organisasi adalah studi sistematis dan aplikasi pengetahuan tentang bagaimana orang
5. sebagai individu dan sebagai kelompok
6. bertindak di dalam organisasi.

Perilaku Organisasi adalah suatu disiplin ilmu yang mempelajari bagaimana seharusnya perilaku tingkat individu, tingkat kelompok, serta dampaknya terhadap kinerja (baik kinerja individual, kelompok, maupun organisasi). Perilaku organisasi juga dikenal sebagai Studi tentang organisasi. Studi ini adalah sebuah bidang telaah akademik khusus yang mempelajari organisasi, dengan memanfaatkan metode-metode dari ekonomi, sosiologi, ilmu politik, antropologi dan psikologi. Disiplin-disiplin lain yang terkait dengan studi ini adalah studi tentang Sumber daya manusia dan psikologi industri serta perilaku organisasi.

B. Saran

Penulis berharap makalah ini dapat menambah wawasan bagi seluruh Mahasiswa khususnya para pembaca agar tergugah untuk terus dapat meningkatkan kualitas untuk mempersiapkan diri di masa yang akan datang khususnya dalam organisasi bisnis dan dapat menambah pengetahuan bagi rekan-rekan mahasiswa.

Demi penyempurnaan makalah ini, Kami mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif

C. Daftar pustaka

Yulianty, D. (2015, Oktober 21). *Makalah Perilaku Individu dalam Organisasi*. Retrieved from <http://dheayull.blogspot.com/>: <http://dheayull.blogspot.com/2015/10/makalah-perilaku-individu-dalam.html>