FAKTOR INDIVIDU DALAM ORGANISASI

MAKALAH

Tugas Mata Kuliah Pertemuan XII Pengantar Manajemen

Oleh

AISYAH FADHILAH

NIM 90500121109

Dosen Pengajar :

Hj. Nuraeni Gani

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN ALAUDDIN MAKASSAR**

2021

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada kehadiran Allah SWT. Atas rahmat dan hidayah-Nya sehingga tugas makalah ini dapat diselesaikan. Shalawat serta salam tak lupa pula dijunjungkan kepada Nabi besar Muhammad Saw. Keluarga dan para sahabatnya.

Makalah dengan judul : “Faktor Individu dalam Organisasi.” ini adalah salah satu tugas dari mata kuliah Pengantar Manajemen. Penulis menyadari bahwa penyelesaian makalah ini tidak akan terwujud tanpa bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak.

Makassar, 3 Desember 2021

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL .....

KATA PENGANTAR .....

DAFTAR ISI .....

BAB I PENDAHULUAN .....

A. Latar Belakang .....

B. Rumusan Masalah .....

C. Tujuan .....

BAB II PEMBAHASAN .....

A. Pengertian Faktor Individu dalam Organisasi .....

B. Faktor Individu dan Implementasi Organisasi .....

C. Kontribusi dan Kompensasi .....

D. Perilaku dan Kepribadian Individu .....

E. Kemampuan Individu .....

BAB III PENUTUP .....

A. Kesimpulan .....

Daftar Pustaka .....

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam kehidupan sehari-hari, tanpa kita sadari kita sering melakukan kegiatan berorganisasi. Misalnya dalam keluarga kita, ada ayah yang menjadi seorang pemimpin, ibu menjadi diibaratkan seorang manajer, dan kita anaknya sebagai anggota dari organisasi. Ada banyak faktor, salah satunya adalah faktor individu yang akan kita bahas dalam makalah ini. Ada dua konsep yang mendasari mengapa faktor individu perlu untuk di pelajari dan di pahami sehubungan dengan manajemen perusahaan, khususnya dalam fungsi implementasi dan fungsi perusahaan. Dua konsep ini adalah kontribusi, yaitu apa yang akan di berikan oleh individu bagi organisasi. Sebaliknya, kompensasinya, yaitu apa yang akan diberikan oleh organisasi bagi individu. kedua konsep ini akan saling mempengaruhi dalam hal implimentasi rencana organisasi.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yan telah penulis uraikan, maka pokok masalah yang dapat diangkat dalam makalah ini adalah sebagai berikut :

1. Pengertian Faktor Individu dalam Organisasi
2. Manajemen Sumber Daya Manusia
3. Kontribusi dan Kompensasi
4. Perilaku dan Kepribadian Individu
5. Kemampuan Individu

C. Tujuan

Selain dengan rumusan masalah yang dituangkan, maka tujuan penulisan makalah ini adalah sebagai berikut :

1. Mengidentifikasi peran seorang Individu dalam Organisasi

BAB II

PEMBAHASAN

A. PENGERTIAN PERAN INDIVIDU DALAM ORGANISASI

Perilaku individu dalam organisasi adalah bentuk interaksi antara karakteristik individu dengan karakteristik organisasi. Setiap individu dalam organisasi, semuanya akan berperilaku berbeda satu sama lain, dan perilakunya adalah ditentukan oleh masing-masing lingkungannya yang memang berbeda. Individu membawa ke dalam tatanan organisasi kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan dan pengalaman masa lalunya. Karakteristik yang dipunyai individu ini akan dibawanya manakala memasuki lingkungan baru yaitu organisasi atau yg lainnya. Organisasi juga merupakan suatu lingkungan yang mempunyai karakteristik seperti keteraturan yang diwujudkan dalam susunan hirarki, pekerjaan, tugas, wewenang, tanggung jawab, sistem penggajian, sistem pengendalian, dan sebagainya. Perilaku individu juga dapat dipahami dengan mempelajari karakteristik individu. Nimran dalam Sopiah (2008) menjelaskan karakteristik yang melekat pada individu terdiri dari ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi dan sikap.

B. FAKTOR INDIVIDU dan IMPLEMENTASI RENCANA ORGANISASI

Faktor Individu dan Implementasi Rencana Organisasi Dalam fungsi pengorganisasian yang dimulai dari desain organisasi hingga penempatan SDM untuk menjalankan rencana organisasi, langkah berikutnya tentu adalah bagaimana keseluruhan rencana yang telah diatur menurut struktur organisasi dapat di implementasikan. Apabila dalam manajemen SDM perusahaan berusaha mendapatkan tenaga kerja yang terbaik untuk dapat bekerja sesuai dengan jabatan-jabatan yang ada dalam organisasi, maka dengan demikian langkah implementasi sangat ditentukan oleh sampai sejauh mana SDM perusahaan yang telah dipilih dan ditempatkan tersebut menunjukkan kinerja terbaik. Dengan demikian, maka faktor SDM kembali menjadi kunci penting dalam langkah implementasi. Implementasi dari rencana organisasi sangat bergantung kepada karakteristik individu yang terdapat dalam organisasi. Oleh karena itu perusahaan perlu memahami lebih jauh mengenai karakteristik individu tersebut, termasuk sikap dan perilaku dari setiap individu diperusahaan.

C. KONTRIBUSI dan KOMPENSASI

Selain kedua konsep diatas, terdapat tiga faktor lain. Ketiga factor itu adalah yangterkait dengan kontrak psikologis, kesesuaian tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan,dan keragaman individu dalam organisasi.

1. Kontrak Psikologis

Kontrak psikologis adalah suatu kesepakatan tak tertulis yang muncul ketikaseorang bergabung dengan sebuah organisasi atau ketika tenaga kerja bergabungdengan perusahaan. Kesepakatan tidak tertulis tersebut adalah bahwa secara psikologistenaga kerja tersebut akan memberikan hal yang terbaik yang dimilikinya untukorganisasi dimana dia bergabung.

2. Kesesuaian Tenaga Kerja Yang Dibutuhkan Perusahaan

Kesesuaian tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan terkait dengan individudari tenaga kerja. Dalam kenyataan perusahaan tidak pernah mendapatkan tenaga kerjayang benar-benar sesuai dengan kriterianya. Oleh karena itu, perusahaan mengadakanproses seleksi yang dilaksanakan begitu ketat, tetap saja mempunyai keterbatasan dalam mendapatkan orang yang benar-benar tepat, serta terjadinya perubahan dilingkungan organisasi.

3. Keragaman Individu Dalam Organisasi

Keragaman individu dalam organisasi adalah manusia ditakdirkan tidak sama,baik dari sisi latar belakang biologisnya, latar belakang pendidikan, hingga berbagai fak tor yang mempengaruhi karakteristik setiap individu tenaga kerja. Oleh karena itu,perusahaan perlu memahami keragaman ii secara lebih terbuka dan menerimanya sebagai dinamika yang terdapat dalam organisasi mana pun.

D. PERILAKU dan KEPRIBADIAN INDIVIDU

Kepribadian pada dasarnya merupakan karakteristik psikologis dan perilaku dari individu yang sifatnya relative permanen yang membedakan satu individu dengan individu lainnya.Manager dituntut untuk memahami kepribadian dari setiap individu agar manager bisa mengetahui bagaimana cara terbaik untuk menghadapi mereka.Pemahaman yang harus diketahui manager adalah apa yang dinamakan sebagai“model lima dimensi mengenai kepribadian” sebagaimana yang dikemukakan oleh GRIFFIN (2000). Model ini menjelaskan bahwa pada dasarnya kepribadian dapat identifikasi dari lima jenis perilaku yang terdapat pada setiap individu. Kelima jenis perilaku tersebut adalah tingkat persetujuan, tingkat

kesadaran dan keseriusan, tingkat emosi yang negatif, tingkat kekeluasan dalam berinteraksi, dan tingkat keterbukaan.

1. Agreeableness (Tingkat Persetujuan)

Tingkat persetujuan menunjukkan tingkat kemampuan individu dalam berinteraksi dan bekerja sama dengan orang lain

2. Conscientiousness (Tingkat Keseriusan & Kesadaran).

Tingkat keseriusan dan kesadaran menunjukkan tingkat keseriusan individu terhadap rencana pencapaian tujuan dari organisasi.

3. Negative Emotionality (Tingkat Emosi yang Negatif)

Tingkat emosi yang negatif menunjukkan kepada ketidak stabilan emosi yang dimiliki oleh individu.

4. Extraversion (Tingkat Keleluasaan dan Kenyamanan)

Tingkat keleluasaan dan kenyamanan menunjukkan kepada kemampuan individu untuk merasa nyaman dan leluasa bagi orang lain untuk berinteraksi dengannya.

5. Openness (Tingkat Keterbukaan)

Tingkat keterbukaan menunjukkan kepada perilaku individu untuk bersikap terbuka terhadap orang lain.

E. KEMAMPUAN INDIVIDU

Yang dimaksud dengan istilah kemampuan adalah kapasitas seseorang untuk melaksanakan beberapa kegiatan dalam satu pekerjaan. Pencapaian tujuan organisasi atau manajemen yang berhasil adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mengeksploitasikan kelebihan sebesar-besarnya dan menekankan kekurangannya dari berbagai orang untuk bersama-sama meningkatkan produktivitas. Kategori dikelompokkan menjadi dua yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

1. Kemampuan Intelektual

Kemampuan Intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Untuk mengungkapkan kemampuan ini digunakan tes IQ yang berusaha mengeksplorasi dimensi *kecerdasan numeris* yaitu kemampuan berhitung dengan cepat dan tepat, *pemahaman verbal* yaitu kemampuan memahami apa yang dibaca dan didengar serta relasinya satu sama lain, *kecepatan perseptual* yaitu kemampuan mengenali

kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat, *penalaran induktif* yaitu kemampuan mengenali suatu urutan secara logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah tersebut, *penalaran deduktif* yaitu kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumen, *visualisasi ruang* yaitu kemampuan membayangkan bagaimana suatu objek akan tampak seandainya posisinya dalam ruang dirubah, *ingatan (memory)* yaitu kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu. Untuk pekerjaan yang memerlukan rutinitas tinggi dan tidak memerlukan intelektualitas tinggi, IQ tinggi tidak ada relevansinya dengan kinerja. Namun pemahaman verbal, kecepatan persepsi, visualisasi ruang dan ingatan banyak diperlukan di berbagai bidang pekerjaan. Sehingga tes IQ tetap diperlukan.

2. Kemampuan Fisik

Kemampuan Fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan.

Karyawan yang mempunyai kemampuan intelektual dan fisiknya tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan, dipastikan akan merupakan penghambat pencapaian tujuan kinerja atau produktifitas. Seorang pilot misalnya harus berkualitas tinggi kemampuan visualisasi ruangnya, penjagapantai harus kuat kemampuan visualisasi dan koordinasi tubuhnya.

BAB III

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Perilaku individu dalam organisasi adalah bentuk interaksi antara karakteristik individu dengan karakteristik organisasi. Setiap individu dalam organisasi, semuanya akan berperilaku berbeda satu sama lain, dan perilakunya adalah ditentukan oleh masing-masing lingkungannya yang memang berbeda. Individu membawa ke dalam tatanan organisasi kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan dan pengalaman masa lalunya. Karakteristik yang dipunyai individu ini akan dibawanya manakala memasuki lingkungan baru yaitu organisasi atau yg lainnya.

Daftar Isi

Kunarto. 2001. *Perilaku organisasi POLRI*. Jakarta : Cipta Manunggal.

Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : ANDI.