MAKALAH
FAKTOR INDIVIDU DALAM ORGANISASI

DOSEN PENGAMPU :

Dra. Hj. Nuraeni Gani, M.M

OLEH:

ASRIANI

90500121113

PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN ALAUDDIN MAKASSAR 2021

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penyusun panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa berkat rahmat dankarunia Nya, penyusun dapat berkesempatan untuk menuangkan materi yang digagas sebagaibahan ajar terhadap permasalahan yang ada di dalam organisasi dan menarik perhatian penyusun untuk dituangkan ke dalam bentuk makalah. Menjadi harapan bagi penyusunsupaya disampaikan dalam makalah ini mampu membantu pembaca untuk menemukan solusidari permasalahan terkait **"Faktor Individu dalam Organisasi"**.

Akhir kata, penyusun mengungkapkan rasa terima kasih dan syukur atas kesediaan pembaca dalam memberikan umpan balik, saran dan kritik terhadap karya ilmiah ini supaya menambah manfaat yang dapat diberikan kepada pembaca.

Makassar, 16 DESEMBER
2021

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	1 KATA	
PENGANTAR.....		2
DAFTAR ISI.....		3
BAB I PENDAHULUAN		
A. Latar Belakang.....		4
B. Rumusan Masalah.....		4
C. Maksud dan Tujuan.....		4
BAB II PEMBAHASAN		
A. Defenisi Perilaku Individu Dalam Organisasi.....		5
B. Faktor Individu dan Implementasi Rencana Organisasi.....		5
C. Kontribusi dan Kompensasi.....		5
D. Memahami Faktor Individu Dalam Organisasi.....		6
E. Perilaku dan Kepribadian Individu.....		6
F. Perilaku Individu dan Sikap Dalam Berorganisasi.....		7
G. Kreativitas Individu Dalam Organisasi.....		7
H. Mengelola Individu Dalam Organisasi.....		7
BAB III PENUTUPAN		
A. Kesimpulan.....		10
Daftar Pustaka.....		10

BAB I PEMBAHASAN

A. Latar Belakang

Faktor individu sangat berpengaruh dalam organisasi. Kunci utama dalam fungsi pengarahan dan implementasi adalah pemahaman atas karakteristik dan peran individu dalam organisasi. Keragaman karakteristik individu perlu dipahami manajer sebelum implementasi dan fungsi pengarahan dilakukan. Hal tersebut disebabkan karena keragaman individu dapat memberikan dampak berlawanan satu sama lain. Dampak positif ketika keragaman tersebut menjadi potensi untuk saling melengkapi, atau sebaliknya, dampak negatif sebagai sumber konflik bagi organisasi.

B. Rumusan Masalah

1. Apa definisi perilaku individu dalam organisasi ?
2. Apa faktor individu dan implementasi rencana organisasi ?
3. Apa itu kontribusi dan kompensasi ?
4. Bagaimana memahami faktor individu dalam organisasi ?
5. Apa perilaku dan kepribadian individu ?
6. Apa perilaku individu dan sikap dalam berorganisasi ?
7. Apa kreativitas individu dalam organisasi ?
8. Bagaimana mengelola individu dalam organisasi ?

C. Maksud dan Tujuan

1. Mengetahui definisi perilaku individu dalam organisasi
2. Mengetahui faktor individu dan implementasi rencana organisasi
3. Mengetahui kontribusi dan kompensasi
4. Mengetahui memahami faktor individu dalam organisasi
5. Mengetahui perilaku dan kepribadian individu
6. Mengetahui perilaku individu dan sikap dalam berorganisasi
7. Mengetahui kreativitas individu dalam organisasi
8. Mengetahui mengelola individu dalam organisasi

BAB II PEMBAHASAN

A. Defenisi Perilaku 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 masingmasing lingkungannya yang memang berbeda. Individu membawa ke dalam tatanan organisasi kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan dan pengalaman masa lalunya. Karakteristik yang dimiliki individu ini akan dibawahnya manakala memasuki lingkungan baru yaitu oraganisasi 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. Berikut adalah penjelasan dari masing-masing karakteristik tersebut.

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 menunjukan 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

Ada dua konsep yang mendasari mengapa faktor individu perlu untuk

dipelajari dan dipahami dalam fungsi manajemen dan dalam fungsi pengimplementasi dan fungsi pengarahan. Dua konsep itu adalah kontribusi dan kompensasi. Kontribusi (contribution) adalah apa yang bisa diberikan oleh individu bagi organisasi atau perusahaan. Kompensasi (inducement) adalah apa yang dapat diberikan organisasi kepada individu. Kedua konsep ini akan saling mempengaruhi dalam hal implementasi rencana organisasi. Tujuan organisasi tidak akan tercapai jika masing-masing individu tidak memberikan kinerja yang terbaik bagi perusahaan.

Bentuk-bentuk kontribusi yang dapat diberikan individu diantaranya adalah usaha, kemampuan, loyalitas, keahlian, waktu, dan kompetensi. Adapun bentuk kompensasi yang diberikan oleh organisasi adalah berupa upah, kepastian kerja benefit, peluang karier, status dan peluang promosi.

D. Memahami Faktor Individu Dalam Organisasi

Selain kedua konsep diatas, terdapat tiga faktor lain. Ketiga faktor itu adalah yang terkait 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 ketika seseorang bergabung dengan sebuah organisasi atau ketika tenaga kerja bergabung dengan perusahaan. Kesepakatan tidak tertulis tersebut adalah bahwa secara psikologis tenaga kerja tersebut akan memberikan hal yang terbaik yang dimilikinya untuk organisasi dimana dia bergabung.

2. Kesesuaian tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan

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

3. Keragaman individu dalam organisasi

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

E. 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 diidentifikasi 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 kekeluargaan 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.

F. Perilaku Individu dan Sikap Dalam Berorganisasi

Sikap atau attitude pada dasarnya merupakan prinsip yang diambil oleh individu berdasarkan kepribadian, keyakinan, dan perasaan yang menyangkut suatu gagasan, situasi, atau lingkungan yang dihadapinya. GRIFFIN (2000) menjelaskan bahwa sikap memiliki tiga komponen utama, yaitu komponen afektif, kognitif, dan intense. Komponen afektif menyangkut perasaan yang dirasakan seseorang mengenai gagasan, situasi atau lingkungan yang dihadapinya. Komponen kognitif menyangkut pengetahuan seseorang mengenai sesuatu yang terkait dengan gagasan, situasi maupun lingkungan yang dihadapinya. Komponen intense yaitu menyangkut harapan dari seseorang sebagai akibat dari gagasan, situasi maupun lingkungan yang dihadapinya.

G. Kreativitas Individu Dalam Organisasi

Kreativitas adalah kemampuan individu dalam memunculkan suatu gagasan baru mengenai suatu, terutama dari apa yang sudah diketahui. Kreativitas sangat diperlukandalam organisasi sebagai bagian dari kemampuan organisasi untuk terus beradaptasidengan perubahan. Perubahan senantiasa memunculkan sesuatu yang baru. Oleh karena itu individu yang mampu untuk menghasilkan sesuatu yang baru memiliki kontribusi positif bagi organisasi. Faktor-faktor yang menyebabkan individu menjadi kreatif adalah pengalaman

individu dengan kreativitas, perlakuan terhadap individu, dan kemampuan kognitif dari individu. Ada empat tahapan kreativitas, yaitu tahap persiapan, tahap inkubasi, tahap penemuan gagasan, tahap pengujian. Tahap persiapan dimana proses kreatif diawali, dapat berupa proses pendidikan atau pelatihan yang diberikan kepada individu. Tahap inkubasi dimana pada tahap ini individu dikondisikan pada kondisi yang memungkinkan dirinya untuk mendapatkan gagasan-gagasan baru mengenai sesuatu. Tahap penemuan gagasan dimana pada tahap ini individu berhasil menemukan gagasan yang mungkin akan memberikan manfaat perubahan bagi organisasi. Tahap pengujian dimana tahapan terakhir untuk merealisasikan gagasan mengenai sesuatu.

H. Mengelola Individu Dalam Organisasi

Jika rencana sudah dibuat, sumber daya telah dialokasikan, dan struktur organisasi yang telah disusun, maka implementasi dari rencana adalah langkah selanjutnya dari kegiatan organisasi yang harus dilakukan. Fungsi manajemen yang membahas mengenai bagaimana rencana dapat di implementasikan sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat dicapai sesuai dengan rencana melalui pembagian kerja sebagaimana disusun dalam struktur organisasi dikenal sebagai fungsi pengarahan. Pada tahap implementasi yang akan menentukan berjalan tidaknya rencana yang telah disusun adalah faktor sumber daya manusia yang telah diberikan tugas untuk menjalankan rencana. Agar dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan yang telah ditetapkan, fungsi yang perlu dipelajari adalah fungsi pengarahan, yaitu fungsi yang membahas bagaimana sumber daya manusia dapat diarahkan oleh manager secara konsisten.

BAB III PENUTUPAN

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 masingmasing lingkungannya yang memang berbeda. Individu membawa ke dalam tatanan organisasi kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan dan pengalaman masa lalunya. Karakteristik yang dimiliki individu ini akan membawanya 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.

DAFTAR PUSTAKA

http://kartika-s-n-fisip08.web.unair.ac.id/artikel_detail-37086-hardskill%20PERILAKU%20INDIVIDU%20DALAM%20ORGANISASI%20.html

<https://id.scribd.com/doc/116908151/Faktor-Individu-Dalam-Organisasi>