PEMAHAMAN MANAJER TERHADAP PERSONIL TERHADAP KEPUASAN KERJA

Mardhatillah 17002018

Tugas Akhir Psikologi Manajemen, Jurusan Administrasi Pendidikan

Universitas Negeri Padang

mardhatillah778@gmail.com

Abstrak

Salah satu kesuksesan organisasi tergantung bagaimana sumber daya manusia, yang diantaranya yaitu manajer atau pimpinan dengan personilnya. Kemampuan pimpinan dalam memahami personilnya mampu menunjang dan mengetahui bagaimana cara dalam meningkatkan kepuasan kerja dari individu personil di dalam organisasi. Artikel ini di tulis dengan tujuan agar pembaca mengetahui pemahaman tentang personil dalam kepuasan kerja. Dalam penulisan artikel ini menggunakan metode studi pustaka dan fokus membahas materi saja.

Kata Kunci: Personil, Kepuasan Kerja

Pendahuluan

Organisasi adalah sebuah wadah tempat berkumpulnya sejumlah individu dalam menjalankan aktivitas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepada individu tersebut.

Personil merupakan orang-orang yang menjalankan pekerjaan dalam suatu organisasi kantor/ pemerintahan atau swasta untuk mencapai suatu tujuan tertentu, dengan mendapat imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan. Personil juga di katakan sebagai pegawai.

Pegawai merupakan peranan penitng dalam berjalannya sebuah orgnisasi, karena pegawai bertanggung jawab dalam menjalankan program yang telah di buat sebelumnya.

Dalam mewujudkan system administrasi yang mapan dalam suatu organisasi sangat di perlukan personil yang berkualitas dan berdedikasi

tinggi dalam menjalankan tugas. Tuntunan dan performance pekerjaan sangat di perlukan guna meningkatkan kualitas kinerja personil. Pimpinan perlu memahami para personilnya agar produktivitas kerjanya dapat di tingkatkan dengan memberikan motivasi kepada para bawahannya.

Kepuasan kerja yang tinggi diinginkan oleh para manajer karena dapat dikaitkan dengan hasil positif yang mereka harapkan. Kepuasan kerja yang tinggi merupakan tanda organisasi yang dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil manajemen perilaku yang efektif. Menurut Effendy (1983), kepuasan kerja adalah ukuran proses pembangunan iklim manusia yang berkelanjutan dalam suatu organisasi.

Dalam memahami personilnya pimpinan juga harus memberikan bimbingan dan pengarahan, akan tetapi dalam memberikan motivasi adalah hal yang harus di lakukan oleh pimpinan kepada bawahannya agar terciptanya semangat kerja di dalam organisasi tersebut.

Motivasi penting di berikan kepada bawahan agar terciptanya. Pertama, munculnya kreativitas keryawan dalam menjalankan tugasnya. Kedua, terciptanya disiplin kerja didalam diri personil tersebut. Ketiga, munculnya kerja sama tim di dalam menyelesaikan pekerjaan agar personil yang lambat dapat terbantu dalam menyelesaikan tugasnya dengan cepat.

PEMBAHASAN

A. Konsep Manajemen dan Psikologi Manajemen

Manajemen adalah sebuah seni mengatur dan mengelola sebuah organisasi agar berjalan sesuai dengan fungsi-fungsi manajemen dimana ada planning, organizing, actuating dan controlling (POAC) untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan di dalam organisasi tersebut.

Psikologi yaitu ilmu yang mempelajari tingkah laku manusia sebagai individu di dalam hubungannya dalam lingkungannya, (tingakah laku tampak maupun tidak tampak).

Psikologi Manajemen ilmu yang mempelajari tentang tingkah laku manusia yang terlibat didalam proses manajemen dalam rangka melaksanakan fungsi-fungsi manajemen untuk mencapai tujuan.

B. KONSEP PERSONIL

Personil memegang peran penting dalam melaksanakan proses manajemen. Kunci keberhasilan manajemen terletak pada kemampuan manajer mendayagunakan para personil (staff dan bawahannya). Dengan cara menggerakkan orang-orang yang di pimpinnya, maka orang-orang itu akan berbuat dan bertindak sesuai dengan arahan dan tujuan yang hendak di capai. Disisi lain, tidak jarang terjadi para personil tersebut mengalami hambatan atau gangguan, yang pada gilirannya perlu diberikan bimbingan dan pembinaan, sehingga yang bersangkutan dapat mengatasi masalahnya sendiri. Hal ini berarti, manajer perlu bahkan harus mengenal dan memahami dengan baik orang-orang yang di pimpinnya mengenai semua aspek tingkah laku dan pribadinya.

Personil merupakan orang-orang yang menjalankan pekerjaan dalam suatu organisasi kantor/ pemerintahan atau swasta untuk mencapai suatu tujuan tertentu, dengan mendapat imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan. Personil juga di katakan sebagai pegawai.

Personil yang terlibat dalam suatu organisasi dapat di pandang dari tiga sudut pendekatan, ialah:

- a. Personil merupakan individu yang harus memiliki keterampilan-keterampilan tertentu dan khusus agar dia dapat bekerja dan melaksanakan tugas-tugas dalam pekerjaanya.
- b. Personil adalah individu sebagai suatu organisme yang potensial dan terus berkembang. Potensinya yang utama adalah kecerdasan (intelengensi), sehingga mampu berfikir dan memecahkan berbagai masalah. Selain dari itu, individu memiliki kemampuan kerja kelompok. Untuk itu individu membutuhkan kebebasan berfikir dan berbuat berdasarkan prinsip kesamaan dan kebersamaan
- c. Personil sebagai individu memiliki kepribadian dan system nilai, kebutuhan, aspirasi dan kemampuan menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Dengan integritas kepribadiannya itu, individu berbuat dan bertindak berdasarkan aspek-aspek kepribadian

personal, sosial, emosional, intelektual yang bersifat probabilitas dan situasional. Dengan demikian individu tidak bersifat statis tetapi dinamis dan luwes, Oemar (1993)

C. Kepuasan Kerja Personil

Kepuasan kerja adalah kondisi psikis yang menyenangkan dan dirasakan oleh personil di dalam suatu lingkungan pekerjaan atas peranannya, dalam organisasi dan kebutuhannya terpenuhi dengan baik

Menurut Effendy (1983), kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.

Kepuasan menurut para ahli salah satunya adalah S.P. hasibuan, menurutnya kepuasan kerja adalah kondisi emosional pada seseorang pegawai yang senang dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini terlihat dari moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Hal ini dapat dinikmati dalam pekerjaan, di luar pekerjaan, dan kombinasi dari keduanya.

Kepuasan kerja adalah bagian dari kepuasan hidup. Sifat lingkungan seseorang diluar pekerjaan memengaruhi perasaan di dalam pekerjaan.

Menurut (Ermita, 2012), semangat kerja pegawai yang tinggi merupakan dorongan terciptanya suatu usaha secara maksimal dalam setiap aktivitasnya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi ini akan membantu pemimpin dalam melakukan pengawasan terhadap personilnya dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Oleh karena itu dalam meningkatkan kepuasan kerja di dalam individu personil tersebut dibutuhkan sekali semangat kerja pegawai yang tinggi.

Kepuasan kerja dan prestasi, karyawan yang puas dalam pekerjaannya adalah karyawan yang memproduksi tinggi, sedang atau rendah. Dan mereka akan cenderung meneruskan tingkat prestasi yang menimbulkan kepuasan bagi personil itu sendiri. Hubungan kepuasan

dengan prestasi kerja maksudnya adalah kepuasan yang menghasilkan prestasi

Sebelum mencapai kepuasan kerja seorang personil harus memiliki semangat kerja yang tinggi agar dapat menjalankan tanggung jawabnya dengan baik.

Menurut (Ermita, 2012) mengatakan bahwa ada beberapa ciri-ciri personil yang memiliki semangat kerja di antaranya yaitu: antusiasme terhadap tugas, bekerja sama, partisipasi, inisiatif dan kreatifitas dalam bekerja serta loyalitas.

Robins (Setiawan, 2017). Mengatakan bahwa ada lima faktor pendukung.

- a. pekerjaan itu sendiri, tingkat dimana sebuah pekerjaan menyediakan tugas yang menyenangkan, kesempatan belajar dan kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab.
- b. Gaji, dimana upah dan gaji merupakan faktor yang signifikan terhadap kepuasan kerja.
- c. Kesempatan atau promosi, karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja dengan terbukanya kesempatan untuk kenaikan jabatan.
- d. Supervisor, kemampuan supervisor untuk menyediakan bantuan teknis dan perilaku dukungan. Menurut Locke, hubungan fungsional dan hubungan keseluruhan yang positif memberikan tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan
- e. Rekan kerja, kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan sosial akan terpenuhi dengan adanya rekan kerja yang mendukung karyawan. Jika adanya konflik dengan rekan kerja, maka akan berpengaruh pada tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Pemahaman diri personil oleh manajer,

- a. Berdasarkan pengenalan dan pemahamannya, pemimpin dapat memberikan penugasan yang tepat sesuai dengan kemampuannya, sehingga diharapkan personil bersangkutan dapat melaksanakannya

secara tepat, cermat, maka akan menghasilkan kepuasan tersendiri di dalam diri personil tersebut.

- b. Pemahaman terhadap individu personil akan mempermudah manajer mempertimbangkan cara menyampaikan intruksi, penugasan dan control dan berkomunikasi dengan bawahannya. Dengan penyampaian yang tepat diharapkan tercapai hasil yang lebih baik.
- c. Pengenalan dan pemahaman terhadap personal membantu pemimpin dalam upaya memberikan bimbingan, mendiagnosa, kesulitannya, memecahkan masalah yang menghadapinya, sehingga lebih berhasil dan menguntungkan organisasi.
- d. Pemimpin juga bertanggung jawab dan membantu perkembangan dan kemajuan personil bahwanya melalui kegiatan pembinaan personil, baik secara langsung (melekat) maupun melalui program pelatihan. Untuk memerlukan informasi yang akurat melalui personil bersangkutan. Tindakan seperti mutasi, promosi, kaderisasi pada dasarnya bertitik tolak dan pengenalan, pemahaman terhadap individu personil
- e. Pengenalan dan pemahaman terhadap individu personil juga erat kaitannya dengan penilaian personil dan pengawasan ketenagaan. Tindakan manajemen ini menjadi lebih mudah dan lancar bila manajer telah memiliki informasi yang lengkap dan akurat terhadap pribadi bawahannya itu. Tindak lanjut dari tindakan- tindakan manajemen tersebut, manajer perlu memberikan pelayanan individual yang lebih serasi, Oemar (1993).

Dari pendekatan dan pemahaman tersebut dapat di tarik kesimpulan bahwa jika kepuasan kerja seorang karyawan kepada pekerjaannya semakin baik, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat baik itu yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas maupun kemandirian.

Kesimpulan

Personil merupakan orang-orang yang menjalankan pekerjaan dalam suatu organisasi kantor/ pemerintahan atau swasta untuk mencapai suatu tujuan tertentu, dengan mendapat imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan.

Kepuasan kerja adalah kondisi psikis yang menyenangkan dan dirasakan oleh personil di dalam suatu lingkungan pekerjaan atas peranannya, dalam organisasi dan kebutuhannya terpenuhi dengan baik,

Kepuasan kerja seorang karyawan kepada pekerjaannya semakin baik, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat baik itu yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas maupun kemandirian.

Daftar Pustaka

- Effendy, Onong Uchjana. 1983. *Psikologi Manajemen*. Alumni
- Hamalik, Oemar. 1993. *Psikologi Manajemen Penuntun Bagi Pemimpin*. Bandung; Trigenda Karya
- Ermita. (2012). Hubungan Antar Manusia dan Semangat Kerja Pegawai. *PEDAGOGI, Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, XII(2), 70–81.
- Setiawan, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja. *AGORA*, 5(3), 1–7.