

DASAR – DASAR PERILAKU INDIVIDUAL

Untuk Memenuhi Tugas Kelompok Mata Kuliah Perilaku dan Pengembangan Organisasi



Kelompok 2 :

1. Sarjono Eka Putra (125030400111015)
2. Gilar Cahyo Pambudi (125030401111017)
3. Ryan Astri Kurniawan (125030405111001)
4. Daniel Avianto Kurniawan (125030405111005)

Program Studi Perpajakan Kelas G PPO

Jurusan Administrasi Bisnis

Fakultas Ilmu Administrasi

Universitas Brawijaya

2013

A. KARAKTERISTIK BIOGRAFIS

Karakteristik biografis yaitu karakteristik pribadi seperti umur, jenis kelamin, dan status kawin yang objektif dan mudah diperoleh dari rekaman pribadi. Setiap individu tentu saja memiliki karakteristik individu yang menentukan terhadap perilaku individu. Yang pada akhirnya menghasilkan sebuah motivasi individu.

a. Usia

Usia sangat berpengaruh terhadap karakteristik biografis individu. Perbedaan usia akan membedakan seberapa besar produktivitas individu tersebut dalam melakukan aktivitas. Semakin tua usia individu maka produktivitas individu tersebut akan semakin menurun. Usia banyak mempengaruhi dalam individu seperti terhadap produktivitas, kepuasan kerja, pengunduran diri, dan tingkat keabsenan.

- Usia Terhadap Produktivitas : sebagian berasumsi bahwa semakin bertambahnya usia maka produktivitas akan menurun, namun tidak kajian lain menyatakan bahwa antara usia dan kinerja tidak ada hubungan, sebab usia yang bertambah biasanya akan dapat ditutupi dengan pengalaman yang cukup lama.

- Usia Terhadap Kepuasan Kerja : terdapat bermacam hasil penelitian, sebagian penelitian menunjukkan hubungan positif antara bertambahnya usia dengan kepuasan kerja sampai pada umur 60 tahun, namun sebagian penelitian mencoba memisahkan antara karyawan profesional dengan non-profesional, bahwa karyawan yang profesional kepuasannya akan terus menerus meningkat seiring bertambahnya usia, dan karyawan yang non profesional merosot selama usia setengah baya dan kemudian naik lagi pada tahun-tahun berikutnya.

- Usia Terhadap Tingkat Pengunduran diri : semakin tua maka tingkat pengunduran diri semakin rendah.

- Usia Terhadap Tingkat Keabsenan : semakin tua maka tingkat keabsenan akan semakin rendah, namun tidak selalu demikian, karyawan tua mempunyai tingkat keabsenan dapat dihindari lebih rendah dibanding yang muda, namun karyawan tua mempunyai tingkat kemangkiran tak terhindarkan lebih tinggi.

b. Jenis Kelamin

Tidak ada perbedaan yang mencolok antara pria dan wanita, kecuali jika dikaitkan dengan budaya setempat berkaitan dengan keabsenan, bahwa wanita lebih memiliki tingkat keabsenan yang tinggi dibandingkan dengan pria, hal ini berkaitan dengan tanggungjawab dan fungsi dari seorang wanita. Wanita memikul tanggung jawab rumah tangga dan keluarga yang lebih besar, juga masalah kewanitaan. Tidak ada beda yang signifikan / bermakna dalam produktifitas kerja antara pria dengan wanita. Tidak ada bukti yang menyatakan bahwa jenis kelamin karyawan mempengaruhi kepuasan kerja. Beberapa studi menjumpai bahwa wanita mempunyai tingkat keluar yang lebih tinggi, dan studi lain menjumpai tidak ada perbedaan antara hubungan keduanya. wanita mempunyai tingkat absensi yang lebih tinggi (lebih sering mangkir).

c. Status Perkawinan

Tidak terdapat hubungan antara status perkawinan dengan produktivitas, namun hasil riset menunjukkan bahwa karyawan yang telah menikah mempunyai tingkat pengunduran diri yang rendah, tingkat keabsenan yang rendah dan lebih puas dengan pekerjaannya dibanding rekan sejawat yang belum menikah, hal ini dapat dikaitkan dengan status perkawinan yang menuntut suatu tanggungjawab lebih besar.

d. Masa Kerja

Tidak ada alasan bahwa karyawan yang lebih lama bekerja (senior) akan lebih produktif dari pada yang junior. Senioritas / masa kerja berkaitan secara negatif dengan kemangkiran dan dengan tingkat turnover.

- Masa kerja dengan produktivitas menunjukkan hubungan yang positif.
- Masa kerja dengan keabsenan menunjukkan hubungan yang negatif.
- Masa kerja dengan tingkat pengunduran diri menunjukkan bahwa karyawan senior semakin kecil kemungkinan untuk mengundurkan diri.
- Masa kerja dan kepuasan kerja saling berkaitan positif.

B. KEMAMPUAN

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 produktifitas. Kategori dikelompokkan menjadi dua yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Untuk mengungkap 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.

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, penjaga pantai harus kuat kemampuan visualisasi dan koordinasi tubuhnya.

C. KEPERIBADIAN

Ketika kita berbicara tentang keperibadian, kita tidak berbicara bahwa orang mempunyai persona pandangan positif terhadap kehidupan. Ketika seorang psikolog berbicara tentang

kepribadian mereka menggambarkan hal dinamik yang menggambarkan pertumbuhan dan perkembangan seluruh sistem psikologis seseorang. Gordon Allport mengatakan bahwa kepribadian adalah organisasi dinamik dalam individu dan mempunyai sistem psikologis yang menentukan penyesuaian unik terhadap lingkungan.

Keperibadian seseorang dipengaruhi oleh hasil dari keturunan dan lingkungan. Faktor keturunan ditentukan oleh faktor-faktor sejak lahir, misalnya ukuran fisik, daya tarik wajah, jenis kelamin, tempramen, komposisi dan refleksi otot merupakan sebuah ritme yang dianggap dari orang tua yakni susunan biologis, psikologis, fisiologis inheren mereka. Akan tetapi jika kepribadian sepenuhnya ditentukan oleh faktor keturunan, ciri-ciri tersebut sudah ada sejak dilahirkan dan tidak ada pengalaman yang bisa menggantikannya, yang hal itu sangat tidak mungkin untuk merubah faktor tersebut. Padahal faktor kepribadian tidak sepenuhnya di tentukan oleh faktor keturunan. Diantara faktor yang memberi tekanan pada pembentukan kepribadian adalah kebudayaan dimana kita dibesarkan, pengkondisian awal, keluarga, teman, kelompok sosial dan pengaruh-pengaruh lain yang kita alami. Faktor lingkungan ini mempunyai peranan yang penting dalam membentuk kepribadian kita.

Selain itu situasi juga mempengaruhi dampak keturunan dan lingkungan pada kepribadian individu, walaupun pada umumnya stabil dan konsisten dalam situasi yang berbeda-beda, yang menimbulkan situasi aspek yang berbeda pada seseorang, oleh karena itu sebaiknya dalam melihat pola-pola kepribadian tidak secara terpisah.

Ciri-ciri kepribadian.

a. Indikator Tipe Myers-Briggs (MBTI)

Merupakan tes kepribadian yang menggunakan empat karakteristik dan mengklasifikasi orang kedalam 1 sampai dengan 16 tipe kepribadian. Individu diklasifikasikan sebagai ekstrovert dan introvert (E atau I), tajam atau intuitif (S atau N), pemikir atau perasa (T atau F) dan memahami atau menilai (P atau J) klasifikasi tersebut kemudian di gabung menjadi 16 tipe kepribadian, yang dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tipe Kepribadian Myers-Briggs

Dingin	vs	Ramah
Kurang cerdas	vs	lebih cerdas
Terpengaruh perasaan	vs	secara emosional stabil
Mengalah	vs	dominan

Serius	vs	ringan hati
Ceroboh	vs	cermat
Penakut	vs	petualang
Keras hati	vs	sensitive
Percaya	vs	curiga
Praktis	vs	imajinatif
Langsung	vs	penuh pertimbangan
Percaya diri	vs	cemas
Konservatif	vs	suka mencoba
Tergantung kelompok	vs	mandiri
Tidak terkendali	vs	terkendali
Santai	vs	tegang

b. Model Lima Besar

Suatu badan riset sangat mendukung lima dimensi dasar saling mendukung dan mencakup sebagian besar perbedaan keperibadian manusia, faktor-faktor lima besar tersebut adalah:

- a. Ekstroversi, merupakan dimensi kepribadian yang menggambarkan seseorang yang sangat supel, riang dan percaya diri.
- b. Kemampuan untuk bersepakat, merupakan suatu dimensi yang menggambarkan seseorang yang bersifat baik, kooperatif dan mempercayai.
- c. Kemampuan untuk mendengarkan suara hati, dimensi kepribadian yang menggambarkan seseorang yang bertanggung jawab, dapat diandalkan, stabil dan tertata.
- d. Stabilitas emosi merupakan kepribadian yang mencirikan seseorang sebagai seorang yang tenang, percaya diri, tentram (positif) versus gugup, tertekan dan tidak tertekan (negatif).
- e. Keterbukaan terhadap pengalaman merupakan dimensi kepribadian yang mencirikan seseorang berdasarkan imajinasi, sensitivitas dan keingintahuan.

Selain itu terdapat terdapat indikator yang berpengaruh terhadap kepribadian seseorang yang dapat mempengaruhi perilaku dalam organisasi. *Pertama*, mereka yang meyakini bahwa mereka yang mengendalikan nasib mereka disebut dengan kondisi internal. *Kedua*, mereka

melihat bahwa kekuatan mereka dikendalikan oleh kekuatan luar, atau yang disebut dengan kekuatan eksternal. *Ketiga*, fokus seseorang yang dikendalikan oleh sumber nasibnya atau disebut dengan lokus kendali.

c. Meciavellianisme

Meciavellianisme diambil dari nama Niccolo Maciavelli, yang menulis cara mendapatkan dan menggunakan kekuasaan. Individu yang Meciavellianismenya tinggi bersifat pragmatis, menjaga jarak emosi, dan yakin bahwa tujuan dapat dicapai dengan menghalalkan segala cara. Orang-orang yang Machnya tinggi lebih banyak melakukan manipulasi, lebih sering menang, kurang bisa dibujuk, dapat diperlunak oleh faktor-faktor situasi. Orang-orang yang machnya tinggi akan berkembang dengan situasi:

1). Ketika mereka berinteraksi dengan orang lain dan bukan berinteraksi secara tidak langsung.

2). Ketika terjadi situasi dengan kaidah aturan yang minimal sehingga memungkinkan terciptanya ruang gerak untuk berimprovipasi

3). Ketika keterlibatan pada rincian-rincian tidak relevan menyingkirkan orang yang machnya rendah.

d. Keyakinan Diri (self esteem- SE)

SE merupakan suatu kondisi dimana orang tersebut tidak menyukai diri mereka sendiri. Orang yang SE-nya rendah akan tergantung pada penggunaan evaluatif dan permintaan evaluasi positif dengan orang lain. Akibatnya mereka lebih mungkin untuk mencari pengakuan dari orang lain dan lebih suka berkompromi dengan keyakinan dan perilaku orang-orang yang mereka hormati dibandingkan dengan orang yang SE-nya tinggi. Dalam posisi manajerial, SE rendah cenderung memperhatikan cara menyenangkan orang lain dan oleh karenanya kurang mungkin mengambil langkah-langkah yang kurang populer di banding dengan orang-orang dengan SE tinggi

Pemantauan merupakan suatu ciri kepribadian yang mengukur kemampuan individu dengan menyesuaikan perilakunya dengan faktor-faktor situasi eksternal. Orang-orang dengan pemantauan diri yang tinggi memperlihatkan kemampuan menyesuaikan diri yang tinggi dan menyesuaikan perilaku mereka dengan faktor-faktor situasi eksternal. Orang yang mempunyai pemantauan diri tinggi akan mampu menyajikan kontradiksi yang mencolok antara personal publik dan diri pribadi mereka. Orang yang mempunyai pemantauan diri rendah tidak dapat

menyamarkan diri dengan cara itu mereka cenderung menampilkan disposisi dan sikap mereka yang sebenarnya dalam setiap situasi oleh karena itu terdapat konsistensi perilaku sikap mereka dengan apa yang mereka lakukan.

Dalam memanfaatkan peluang orang-orang sangat berbeda, kecenderungan mereka ada memanfaatkan risiko dan ada pula yang menghindari risiko, berapa banyak waktu yang mereka butuhkan untuk mengambil keputusan dan berapa banyak informasi yang mereka perlukan sebelum menentukan pilihan mereka. Pada umumnya para manajer dalam organisasi yang besar cenderung menghindari risiko berbeda dengan para wirausahawan yang cenderung berorientasi pada mengambil risiko dalam memanfaatkan bisnis-bisnisnya. Hal itu dapat menjadi sebuah hambatan besar bagi akuntan yang melakukan kegiatan pengauditan, oleh karena itu kebanyakan akuntan di suatu perusahaan akan diisi dengan orang-orang yang cenderung lebih rendah dalam mengambil risiko.

e. Kepribadian tipe A

Kepribadian tipe A cenderung lebih agresif dalam perjuangan selama bertahun-tahun untuk meraih lebih banyak dan waktu yang lebih sedikit dan jika perlu melawan upaya lain atau orang lain yang menentang. Adapun sifat-sifat kepribadian tipe A:

1. Serba cepat dalam bergerak, berjalan dan makan.
2. Merasa tidak sabar atas tingkat kejadian sebagian peristiwa yang berlangsung.
3. Berusaha keras untuk berfikir, untuk melakukan dua hal atau lebih sekaligus.
4. Tidak dapat menikmati waktu luang.
5. Terobsesi dengan jumlah, mengukur kesuksesan berdasarkan berapa banyak yang mereka peroleh.

Sangat kontras perbedaan kepribadian tipe A dengan tipe B, yang pada umumnya orang yang mempunyai kepribadian tipe B jarang didorong oleh keinginan untuk mendapatkan barang yang jumlahnya semakin meningkat dan partisipasi dan semakin banyak rangkaian peristiwa terakhir dalam waktu yang semakin menurun. Adapun sifat-sifat tipe B adalah:

1. Tidak pernah mengalami keterdesakan waktu atau ketidaksabaran.
2. Merasa tidak perlu memamerkan atau membahas prestasi mereka atau apa yang sudah mereka capai kecuali paparan itu dituntut oleh situasi.
3. Bermain untuk mendapatkan kegembiraan dan relaksasi dan bukan untuk memperlihatkan superioritas mereka.

4. Dapat santai tanpa merasa bersalah.

f. Teori kecocokan orang dengan pekerjaan

Mengidentifikasi enam tipe kepribadian dan mengusulkan bahwa tipe kepribadian dan lingkungan kerja membentuk kepuasan dan pengunduran diri. Ciri-ciri dari model ini adalah:

1. Terdapat perbedaan-perbedaan intrinsik dalam kepribadian dalam kalangan individu.
2. Terdapat jenis-jenis pekerjaan yang berbeda.
3. Ruang dan lingkungan yang kongruen dengan tipe kepribadian mereka akan lebih luas dan berpeluang dan lebih kecil untuk mengundurkan diri disbanding orang yang lebih kongruen.

g. Teori kecocokan organisasi-orang

Sejauh organisasi menghadapi lingkungan yang dinamik dan berubah menuntut karyawan yang siap beralih tugas dan terus beralih kesepuluh tim. Mungkin lebih penting bahwa kepribadian-kepribadian karyawan cocok dengan seluruh kebudayaan dengan karakteristik pekerjaan.

Biasanya orang yang tidak cocok dengan kepribadiannya akan cenderung meninggalkan organisasinya. Dengan menggunakan model lima besar misalnya kita dapat memberikan bahwa orang yang ekstrovert tinggi lebih cocok dengan kebudayaan yang agresif dan berorientasi tim, orang dengan tingkat kesepakatan tinggi akan cocok dengan organisasi yang suportif dibanding dengan orang yang berfokus pada keagresifan, keterbukaan tinggi terhadap pengalaman lebih cocok dengan organisasi-organisasi yang menekan inovasi organisasi bukan standarisasi.

D. PROSES PEMBELAJARAN

Proses pembelajaran 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. Ciri-ciri belajar adalah :

- belajar melibatkan perubahan (baik ataupun buruk).
- perubahan harus relatif permanen.
- belajar berlangsung jika ada perubahan tindakan / perilaku.
- beberapa bentuk pengalaman diperlukan untuk belajar. Pengalaman dapat diperoleh lewat pengamatan langsung atau tidak langsung (membaca) atau lewat praktek.

Ada beberapa teori pembelajaran :

1. Pengondisian Klasik

Pengondisian klasik dikemukakan berdasarkan eksperimen oleh seorang ahli fisiolog Rusia bernama Ivan Pavlov. Pengondisian klasik merupakan jenis pengondisian dimana individu merespons beberapa stimulus yang tidak biasa dan menghasilkan respons baru. Dikenal beberapa istilah dalam pengondisian klasik yaitu : rangsangan tidak berkondisi, rangsangan berkondisi, dan respons tidak berkondisi, dan respons berkondisi.

Pengondisian klasik adalah pasif. Sesuatu terjadi dan kita bereaksi dalam cara tertentu. Reaksi tersebut diperoleh sebagai respons terhadap kejadian tertentu yang dapat dikenali. Dengan demikian hal ini dapat menjelaskan perilaku refleksi sederhana.

2. Pengkondisian operan

Pengkondisian operan merupakan jenis pengkondisian dimana perilaku sukarela yang diharapkan menghasilkan penghargaan atau mencegah sebuah hukuman. Perilaku operan berkebalikan dengan perilaku refleksi. Kecenderungan untuk mengulang perilaku seperti ini dipengaruhi oleh ada atau tidaknya penguatan dari konsekuensi-konsekuensi yang dihasilkan perilaku.

Konsep ini dikemukakan oleh psikolog Harvard, B. F. Skinner. Pengondisian operan merupakan bagian dari konsep Skinner mengenai paham perilaku, yang menyatakan bahwa perilaku mengikuti rangsangan dalam cara yang relatif tidak terpikirkan. Jika sebuah perilaku gagal untuk ditegaskan secara positif, probabilitas bahwa perilaku tersebut akan terulang pun menurun.

3. Pembelajaran sosial

Pembelajaran sosial merupakan pandangan bahwa orang-orang dapat belajar melalui pengamatan dan pengalaman langsung. Teori ini berasumsi bahwa perilaku adalah sebuah fungsi dari konsekuensi, dan mengakui keberadaan pembelajaran melalui pengamatan dan pentingnya persepsi dalam pembelajaran. Individu merespons pada bagaimana mereka merasakan dan mendefinisikan konsekuensi, bukan pada konsekuensi objektif itu sendiri. Pengaruh model-model adalah sentral pada sudut pandang pembelajaran sosial. Empat proses untuk menentukan pengaruh sebuah model pada seorang individual

a. Proses Perhatian.

Individu belajar dari sebuah modelnya ketika mereka mengenali dan mencurahkan perhatian terhadap fitur-fitur pentingnya.

b. Proses Penyimpanan.

Pengaruh sebuah model akan bergantung pada seberapa baik individu mengingattindakan model setelah model tersebut tidak lagi tersedia.

c. Proses Reproduksi Motor

Setelah seorang melihat sebuah perilaku baru dengan mengamati model, pengamatan tersebut harus diubah menjadi tindakan.

d. Proses Penegasan

Individu akan termotivasi untuk menampilkan perilaku yang dicontohkan jika tersediainsentif positif atau penghargaan yang tegas.

Selain pembelajaran seperti diatas, manajer juga perlu melakukan pembentukan perilaku karyawan sebagai suatu alat manajerial. Karyawan harus berperilaku dengan cara-cara yang paling memberi manfaat bagi organisasi.

E. PERILAKU ORGANISASI POSITIF

Perilaku organisasi positif merujuk pada penelitian dan penerapan yang berorientasi positif kekuatan sumber daya manusia dan kapasitas psikologis yang dapat diukur, dikembangkan, dan efektif untuk peningkatan kinerja di tempat kerja hari ini. Perilaku organisasi positif yang terbuka untuk pembangunandan harus sesuatu yang dapat mengukur, mengembangkan, dan gunakan untuk meningkatkan kinerja .Seperti inti Perilaku organisasi positif, termasuk harapan, optimisme, dan ketahanan. Perilaku organisasi positif dapat berkontribusi untuk hasil organisasi yang positif. Sebagai contoh,harapan, optimisme, dan ketahanan telah dikaitkan dengan kepuasan kerja yang lebih tinggi, kebahagiaan kerja, dan komitmen organisasi. Selain itu, karakteristik karyawan positif seperti optimisme, kebaikan, humor,dan kemurahan hati diharapkan untuk berhubungan dengan prestasi kerja yang lebih tinggi.

Karakteristik Perilaku Organisasi adalah :

a. **Perilaku**

Fokus dari perilaku keorganisasian adalah perilaku individu dalam organisasi, oleh karenanya harus mampu memahami perilaku berbagai individu dan organisasi.

b. **Struktur**

berkaitan dengan hubungan yang bersifat tetap dalam organisasi, bagaimana suatu pekerjaan dalam organisasi tersebut dirancang, dan bagaimana pekerjaan diatur. Struktur organisasi berpengaruh besar terhadap perilaku individu atau orang dalam organisasi serta efektifitas organisasi.

c. **Proses**

Proses organisasi berkaitan dengan interaksi yang terjadi antara anggota organisasi. Proses organisasi meliputi : komunikasi, kepemimpinan, proses pengambilan keputusan dan kekuasaan. Salah satu pertimbangan utama dalam merancang struktur organisasi adalah agar berbagai proses tersebut dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Tujuan mempelajari perilaku organisasi :

- a. Memahami perilaku yang terjadi dalam organisasi.
- b. Dapat meramalkan kejadian-kejadian yang terjadi.
- c. Dapat mengendalikan perilaku-perilaku yang terjadi dalam organisasi

F. PSIKOLOGI POSITIF

Psikologi positif dimulai dengan mengubah penekanan dari hal yang tidak berharga dalam hidup menjadi studi dan pemahaman terbaik dalam hidup. Tujuan psikologi positif adalah menggunakan metodologi ilmiah untuk menemukan dan mempromosikan faktor-faktor yang memungkinkan individu, kelompok, organisasi dan komunitas berkembang. Hal ini berhubungan dengan memfungsikan manusia secara optimal, bukannya memfungsikan manusia patologis.

Tiga tingkat psikologi positif menurut Seligman dan Csikszentmihalyi adalah :

1. Pengalaman subyektif yang berharga. Perlakuan yang baik, kesenangan hati, kepuasan (di masa lalu), harapan dan optimisme (untuk masa depan), dan kelancaran serta kebahagiaan (sekarang).
2. Karakter individu yang positif. Kapasitas untuk mencintai dan bekerja, keberanian, keahlian interpersonal, sensitifitas, sensibilitas estetika dan daya tahan memaafkan orisinalitas, pemikiran kedepan spiritualitas, talenta tinggi, dan kebijaksanaan.

3. Kepentingan dan institusi umum yang membuat individu menjadi warga negara yang lebih baik. Tanggung jawab, pemeliharaan, altruisme, kewarganegaraan, moderat, toleransi dan etika kerja.

Tujuan yang sangat positif tersebut jelas mempunyai implikasi bukan hanya terapi pendidikan kehidupan keluarga dan masyarakat, tetapi juga untuk kehidupan dan perilaku organisasi, psikologi tidak sekedar memperbaiki apa yang salah.

G. KRITERIA PERILAKU ORGANISASI POSITIF

1. OPTIMISME

Psikologi memperlakukan optimisme sebagai karakteristik yang berkenaan dengan harapan atas hasil akhir positif. Dampak positif dari optimisme terhadap kesehatan fisik dan psikologis, karakteristik ketekunan, prestasi, dan motivasi yang menyebabkan keberhasilan akademis, olahraga, politik, dan pekerjaan. Di sisi lain, optimisme juga dapat mengalami kemunduran, disfungsi, dan kerugian.

Optimisme juga sering digunakan dalam hubungannya dengan konstruksi positif lainnya seperti kecerdasan emosi. Misalnya memberikan perhatian terhadap peranan optimisme mengenai kecerdasan emosi yang bahkan merujuk optimisme sebagai sikap kecerdasan emosi.

2. HARAPAN

Definisi harapan menurut C. Rick Snyder adalah keadaan motivasi positif yang didasarkan pada rasa keberhasilan :

- a. Agensi (energi terarah pada tujuan)
- b. Jalan (rencana mencapai tujuan).

Dampak positif dari harapan berhubungan dengan akademis, olahraga, dan kesehatan fisik dan mental. Harapan memiliki dampak positif terhadap proses wirausaha.

3. KEBAHAGIAAN

Kebahagiaan didefinisikan sebagai sisi afektif seseorang (suasana hati dan emosi) dan evaluasi kehidupan mereka. Kebahagiaan juga banyak dikenal dalam psikologi positif.

Komponen-komponen kebahagiaan dapat diidentifikasi melalui:

1. Kepuasan hidup. Penilaian global mengenai kehidupan seseorang.
2. Kepuasan dengan domain yang penting. Contohnya mencakup kepuasan kerja.
3. Pengaruh positif. Pengalaman emosi dan suasana hati yang menyenangkan.

4. Level pengaruh negatif yang rendah. Pengalaman emosi dan suasana hati yang sedikit tidak menyenangkan.

4. RESILIENSI

Resiliensi didefinisikan sebagai fenomena yang ditandai dengan pola-pola adaptasi positif dalam konteks kesukaran. Resiliensi dipandang sebagai kapasitas untuk memikul kesukaran, konflik, kegagalan atau bahkan kejadian positif, kemajuan, dan tanggung jawab yang meningkat.

Resiliensi dipengaruhi oleh tiga faktor :

a. Aset

Resiliensi dapat dikembangkan dengan meningkatkan aset yang dimiliki seseorang melalui pendidikan, pelatihan, dan dengan menjaga hubungan sosial, dan secara umum dengan meningkatkan kualitas sumber daya yang tersedia untuk dimiliki seseorang.

b. Resiko

Faktor resiko dapat dikelola dengan menjaga kesehatan fisik dan psikologis.

c. Proses adaptasi

Proses adaptasi dapat ditingkatkan dengan mengembangkan kapasitas psikologis positif lainnya seperti efikasi diri, harapan, optimisme, juga dengan mengajarkan bagaimana mengatasi masalah dengan efektif, manajemen stress, pemecahan masalah, dan strategi pencapaian tujuan.

5. PERCAYA DIRI ATAU EFIKASI DIRI

Efikasi diri bersifat karakter, karena ia ditunjukkan untuk tugas spesifik dan dapat dilatih dan dikembangkan.

Proses efikasi diri mempengaruhi fungsi manusia bukan hanya secara langsung. Tetapi juga mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap faktor lain. Secara langsung proses efikasi diri mulai sebelum individu memilih pilihan mereka dan mengawali usaha mereka. Yang pertama, orang cenderung mempertimbangkan, mengevaluasi, dan mengintegrasikan informasi mengenai kapabilitas yang dirasakan. Langkah awal dari proses tersebut tidak begitu berhubungan dengan kemampuan atau sumber individu, tetapi lebih pada bagaimana mereka menilai atau meyakini bahwa mereka dapat menggunakan kemampuan dan sumber mereka untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Selanjutnya, evaluasi atau persepsi menghasilkan harapan atas efikasi personal yang pada gilirannya menentukan:

1. Keputusan untuk menampilkan tugas tertentu dalam konteks ini
2. Sejumlah usaha yang akan dilakukan untuk menyelesaikan tugas.
3. Tingkat daya tahan yang akan muncul (selain masalah), tidak sesuai dengan bukti dan kesulitan yang dihadapi.

Efikasi diri secara langsung mempengaruhi :

- a. Pemilihan perilaku. (Misalnya dibuat berdasarkan bagaimana efikasi yang dirasakan seseorang terhadap pilihan seperti tugas pekerjaan atau bidang karir).
- b. Usaha motivasi. (Misalnya orang mencoba lebih keras dan berusaha melakukan tugas dimana efikasi diri mereka lebih tinggi daripada mereka yang memiliki efikasi rendah).
- c. Daya tahan (Misalnya orang dengan efikasi diri tinggi akan bangkit, bertahan saat menghadapi masalah atau kegagalan, sementara orang dengan efikasi diri rendah cenderung menyerah saat muncul rintangan).

PENUTUP

Dari makalah diatas dapat disimpulkan :

- Karakteristik biografis yaitu karakteristik pribadi seperti umur, jenis kelamin, dan status kawin yang objektif dan mudah diperoleh dari rekaman pribadi. Setiap individu tentu saja memiliki karakteristik individu yang menentukan terhadap perilaku individu. Yang pada akhirnya menghasilkan sebuah motivasi individu.
- Kemampuan adalah kapasitas seseorang untuk melaksanakan beberapa kegiatan dalam satu pekerjaan. Pencapaian tujuan organisasi atau manajemen yang berhasil adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mengeksplotasikan kelebihan sebesar-besarnya dan menekankan kekurangannya dari berbagai orang untuk bersama-sama meningkatkan produktifitas.
- Gordon Allport mengatakan bahwa keperibadian adalah organisasi dinamik dalam individu dan mempunyai sistem psikologis yang menentukan penyesuaian unik terhadap lingkungan.
- Proses pembelajaran 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.
- Perilaku organisasi positif merujuk pada penelitian dan penerapan yang berorientasi positif kekuatan sumber daya manusia dan kapasitas psikologis yang dapat diukur, dikembangkan, dan efektif untuk peningkatan kinerja di tempat kerja hari ini.
- Psikologi positif dimulai dengan mengubah penekanan dari hal yang tidak berharga dalam hidup menjadi studi dan pemahaman terbaik dalam hidup.
- Kriteria perilaku organisasi positif :
 1. Optimisme
 2. Harapan
 3. Kebahagiaan
 4. Resiliensi
 5. Percaya Diri atau Efikasi Diri

DAFTAR PUSTAKA

<http://anahuraki.lecture.ub.ac.id/files/2012/03/BAB-3-DASAR-DASAR-PERILAKU-INDIVIDUAL.pdf>

<http://mclaming.blogspot.com/2011/05/dasar-dasar-perilaku-individu.html>

<http://berandakampus.wordpress.com/2011/01/14/makalah-dasar-dasar-prilaku-individu/>