

DASAR – DASAR PERILAKU INDIVIDU

Oleh :

Kelompok 2 :

Sarjono Eka Putra (125030400111015)

Gilar Cahyo Pambudi (125030401111017)

Ryan Astri Kurniawan (125030405111001)

4. Daniel Avianto Kurniawan (125030405111005)

KARAKTERISTIK BIOGRAFIS

a. Usia

- Usia Terhadap Produktivitas
- Usia Terhadap Kepuasan Kerja
- Usia Terhadap Tingkat Pengunduran diri
- Usia Terhadap Tingkat Keabsenan



b. Jenis Kelamin

Jika dikaitkan dengan budaya setempat berkaitan dengan keabsenan, bahwa wanita lebih memiliki tingkat kebasenan yang tinggi dibandingkan dengan pria, hal ini berkaitan dengan tanggungjawab dan fungsi dari seorang wanita. Tidak ada bukti yang menyatakan bahwa jenis kelamin karyawan mempengaruhi kepuasan kerja.



c. Status Perkawinan

Tidak terdapat hubungan antara status perkawinan dengan produktivitas, namun hasil riset menunjukkan bahwa karyawan yang telah menikah mempunyai tingkat pengunduruan 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.



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.

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



KEPRIBADIAN

Gordon Allport mengatakan bahwa keperibadian adalah organisasi dinamik dalam individu dan mempunyai sistem psikologis yang menentukan penyesuaian unik terhadap lingkungan.

Ciri-ciri keperibadian.

A. Indikator Tipe Myers-Briggs (MBTI)

Merupakan tes keperibadian yang menggunakan empat karakteristik dan mengklasifikasi orang kedalam 1 sampai dengan 16 tipe keperibadian. 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 digabung menjadi 16 tipe keperibadian, 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



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:

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

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 muchnya 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 hargai 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.



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 keperibadian 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 berdasar berapa banyak yang mereka peroleh.

Sangat kontras perbedaan keperibadian tipe A dengan tipe B. 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 suprioritas 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 dibanding 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.



PROSES PEMBELAJARAN

Ada beberapa teori pembelajaran :

1. Pengondisian Klasik
2. Pengkondisian operan
3. Pembelajaran sosial



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.

Karakteristik Perilaku Organisasi adalah :

1. Perilaku
2. Struktur
3. Proses



PSIKOLOGI POSITIF

Tiga tingkat psikologi positif menurut Seligman dan csikszentnialyi 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.

KRITERIA PERILAKU ORGANISASI POSITIF

1. **OPTIMISME**
2. **HARAPAN**
3. **KEBAHAGIAAN**
4. **RESILIENSI**
5. **PERCAYA DIRI ATAU EFIKASI DIRI**



TERIMA KASIH

