



Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Inovatif, Berkepribadian dan Mandiri

PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

SEJARAH, PENGERTIAN PSIKOLOGI INDUSTRI & ORGANISASI, PERILAKU ORGANISASI

Sejarah PIO

- ▶ Tahun 1903 PIO mulai dikenalkan ketika Walter Dill Scott menulis tentang “The Theory of Advertising. Diaplikasikan dalam bisnis.
 - ▶ Pada tahun 1913 Hugo Munsterberg menulis “Psychology and Industrial Efficiency”
 - ▶ Tahun 1930 bidang gerak PIO mulai mengarah ke persoalan SDM (mis: seleksi dn penempatan), termasuk hasil penemuan studi Hawthorne PIO mengarah pada kualitas lingkungan kerja dan sikap2 karyawan.
-

- ▶ Dalam tahun 1970an, penelitian diarahkan kepersoalan motivasi dan kepuasan karyawan.
- ▶ Pada tahun 1980 -1990 an, PIO mulai mengarah kepada kajian yang melibatkan metode statistika dalam hal Penelitian kuantitatif. Serta pengaplikasian psikologi kognitif dalam industri. Mulai digunakannya metode seleksi melalui tes-tes psikologis.

PIO Saat Ini:

- ▶ Tetap dipengaruhi pendekatan: manajemen ilmiah, ergonomi, human relations.
- ▶ Pusat perhatian pada “What works at work.”
- ▶ PI → fokus pada memaksimalkan efisiensi, keselamatan, dan efektivitas biaya.
- ▶ PO → fokus pada proses *human relations* yang berkontribusi terhadap rasa puas.
- ▶ Fokus pada organisasi yang sukses. *The best places to work:*
 - ▶ flexible,
 - ▶ diverse,
 - ▶ learning-oriented,
 - ▶ open in communication.

Pengertian Psikologi

- Berasal dari bahasa Latin —→ Psyche = jiwa abstrak
- Disadari atau tidak disadari
- Logos = Ilmu Pengetahuan
- Psikologi = Ilmu pengetahuan yang mempelajari tingkah laku individu (jiwa) dalam berinteraksi dengan lingkungan

Psikologi Industri

Psikologi Industri :

Studi tentang perilaku manusia dalam aspek-aspek kehidupan yang berhubungan dengan industri dan mencakup aplikasi dari pengetahuan tentang tingkah laku manusia pada pemecahan masalah-masalah manusia dalam konteks industri.

Psikologi Industri

Sasaran psikologi industri adalah meminimasi permasalahan yang mungkin timbul dalam suatu industri / organisasi, dalam upayanya untuk mencapai tujuannya.

Psikologi Industri

Sasaran Industri (Tiffin dan Mc Cormick) :

- Memproduksi barang/jasa untuk memenuhi kebutuhan manusia dengan memperhatikan kesejahteraan fisik maupun nilai-nilai pribadi manusia.
- Meningkatkan efektivitas dari keterlibatan manusia dalam proses produksi/distribusi barang/jasa tersebut
- Tetap menjaga dan meningkatkan kesehatan/keselamatan / kepuasan dari para pekerjanya

Pengantar Kepada Pengertian PIO

Psikologi :

- ▶ Ilmu yang mempelajari perilaku dan proses mental

Psikologi Industri & organisasi :

- ▶ Cabang dari psikologi yang perhatiannya tertuju pada penyelidikan perilaku dalam setting kerja dan penerapan prinsip-prinsip psikologi utk mengubah perilaku kerja tersebut

Psikologi Industri & organisasi :

- ▶ Mempelajari perilaku manusia dlm setting kerja (job behavior)
 - ▶ perilaku yang nampak (overt behavior)
 - ▶ perilaku yang tidak nampak (covert behavior)
-

Pengertian PIO

- ▶ Suatu studi ilmiah tentang perilaku dan proses mental manusia dalam industri/organisasi dengan berorientasi pada sistem kegiatan yang terkoordinasi dari suatu kelompok orang yang bekerja secara kooperatif untuk mencapai tujuan yang sama di bawah otoritas dan kepemimpinan tertentu.

Beberapa Istilah terkait

- **Industri :**

Kegiatan otonomi yg mengolah segala bahan menjadi barang / jasa dgn nilai tambah

- **Perusahaan industri :**

Badan usaha yg melakukan kegiatan usaha di bidang industri

- **Organisasi**

Kesatuan yg memungkinkan sekelompok orang mencapai tujuan yg tidak dapat dicapai individu secara perorangan

- **Organisasi / perusahaan**

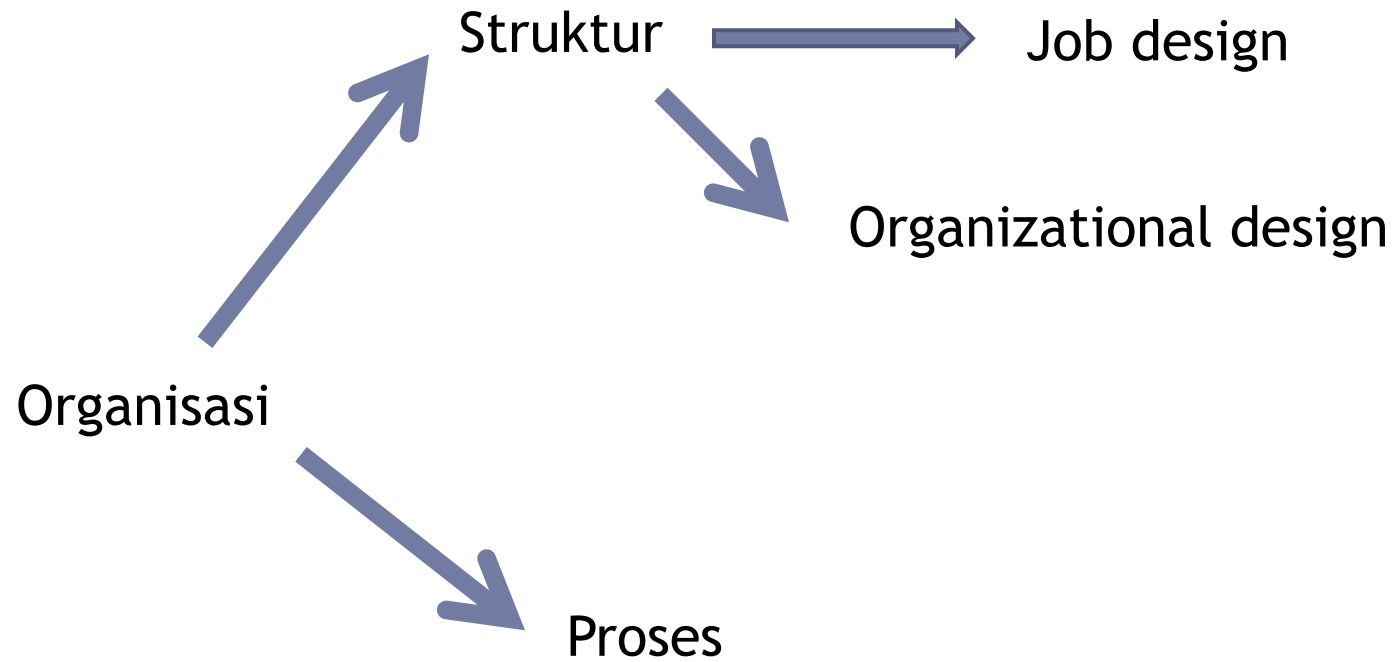
Merupakan sebuah sistem hirarki (susunan) dr kelompok2 yg saling terkait & saling tergantung dlm mencapai tujuan tertentu

Organisasi

- ▶ Suatu wadah
- ▶ Yg menggabungkan sejumlah manusia
- ▶ Untuk bekerjasama
- ▶ Dalam mencapai tujuan
- ▶ Berdasarkan : mekanisme kerja & pembagian fungsi

⇒ Organisasi meliputi :

Tujuan ~ mekanisme kerja ~ pembagian fungsi





Organisasi terdiri :

► **Struktur** :

Susunan, tugas, pekerjaan, garis wewenang dari bagian dlm organisasi

► **Proses** :

Jiwa dr struktur, al : proses komunikasi, pengembangan keputusan, evaluasi prestasi, proses sosialisasi & karir



Struktur terdiri dari:

- ▶ ***Job design :***

Rincian, isi, metode & hub tiap pekerjaan untuk memenuhi tuntutan organisasi & industri

- ▶ ***Organizational design :***

Struktur tugas, hub. Wewenang → menunjang perilaku individu & klp menuju peningkatan prestasi.



Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Inovatif, Berkepribadian dan Mandiri

PERILAKU ORGANISASI

Pengertian

- ▶ Greenberg dan Baron yang di kutip Wibowo (2013:2), Perilaku organisasi adalah studi tentang apa yang orang pikirkan, rasakan dan lakukan di dalam dan sekitar organisasi. Perilaku organisasi adalah suatu studi tentang perilaku manusia dalam pengaturan organisasi, hubungan antara individu dengan organisasi, dan organisasi itu sendiri.
- ▶ Perilaku (Behaviour) merupakan sebuah fungsi dari variable-variabel individual (Individual), variabel-variabel keorganisasian (Organizational) dan variabel-variabel psikologikal (Psychological). (Winardi, 2014:199).

-
- ▶ Rivai dan Mulyadi (2012: 172) secara formal studi mengenai perilaku organisasi dimulai sekitar tahun 1948 - 1952. Perilaku organisasi sebagai suatu ilmu pengetahuan yang terus berkembang guna membantu suatu organisasi untuk meningkatkan produktivitasnya. Mempelajari perilaku organisasi sifatnya agak abstrak. Mempelajari perilaku organisasi sering kali menghasilkan atau menemui prinsip-prinsip yang kompleks dimana penjelasan atau analisisnya bersifat situasional,
-

Pengertian Perilaku Organisasi Untuk Multi Disiplin Dapat Digambarkan Dalam Beberapa Hal Yaitu:

- ▶ Pertama : Perilaku organisasi adalah cara berpikir, perilaku adalah aktivitas yang ada pada diri individu, kelompok, dan tingkat organisasi
 - Kedua : Perilaku organisasi adalah multi disiplin yang mencakup teori, metode dan prinsip- prinsip dari berbagai disiplin ilmu.
 - Ketiga : Dalam organisasi terdapat suatu orientasi kemanusiaan, dimana terdapat perilaku, persepsi, perasaan, dan kapasitas pembelajar
-

-
- ▶ Keempat : Perilaku organisasi berorientasi pada kinerja, tujuan organisasi adalah meningkatkan produktivitas, bagaimana perilaku organisasi ini dapat mencapai tujuan tersebut. Kelima : Lingkungan eksternal sangat memberikan pengaruh terhadap perilaku organisasi Keenam : Untuk mempelajari perilaku organisasi ini perlu menggunakan metode ilmiah, karena perilaku organisasi ini sangat tergantung dari disiplin ilmu yang meliputinya.
-

Ruang Lingkup Perilaku Organisasi

- ▶ McShane and Glinow (2008), menyatakan bahwa dalam mempelajari perilaku organisasi perhatian dipusatkan pada tiga karakteristik yaitu;
 1. Perilaku,
 2. Struktur dan
 3. Proses.
- ▶ Perilaku : Tujuan pertama dari mempelajari perilaku keorganisasian adalah untuk dapat memahami dan menjelaskan kejadian-kejadian yang terjadi dalam organisasi

Perilaku

- ▶ Fokus dari perilaku keorganisasian adalah perilaku individu dalam organisasi. Untuk dapat memahami perilaku keorganisasian maka harus mampu memahami perilaku berbagai individu dalam organisasi.
- ▶ Tujuan pertama dari mempelajari perilaku keorganisasian adalah untuk dapat memahami dan menjelaskan kejadian-kejadian yang terjadi dalam organisasi

-
- ▶ Tujuan kedua mempelajari perilaku organisasi adalah, kita harus mampu untuk meramalkan dan menjelaskan kejadiankejadian yang terjadi dalam organisasi
 - ▶ Tujuan ketiga yang paling penting dalam mempelajari perilaku organisasi adalah mengendalikan perilaku-perilaku dalam organisasi.
-

Struktur

- ▶ Struktur berkaitan dengan hubungan yang bersifat tetap dalam organisasi, bagaimana pekerjaan-pekerjaan dalam organisasi dirancang, bagaimana pekerjaan-pekerjaan itu diatur dalam organisasi. Struktur organisasi berpengaruh besar terhadap perilaku organisasi atau orang-orang dalam organisasi serta efektivitas dari organisasi tersebut

Proses

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



Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Inovatif, Berkepribadian dan Mandiri

KAITAN PSIKOLOGI INDUSTRI & ORGANISASI DENGAN PERILAKU ORGANISASI DAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Kaitan dan Perbedaan antara Psikologi Industri dan Organisasi dengan MSDM

- ▶ Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai proses pengembangan, penerapan dan penilaian kebijakan, prosedur, metode dan program yang berkaitan dengan manusia dalam organisasi (Miner, 1992)
- ▶ Psikologi industri dan organisasi memiliki kaitan yang erat dengan manajemen sumber daya manusia

-
- ▶ Objek studi keduanya sama, yaitu manusia dalam dunia kerja atau manusia sebagai tenaga kerja. Banyak topik sama yang dibahas oleh kedua bidang ilmu tersebut, seperti analisis dan evaluasi jabatan, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, dan penilaian kerja. Manajemen sumber daya manusia membahas topik-topik tersebut dengan penekanan pada prinsip efisien dan efektif.
 - ▶ pada psikologi industri dan organisasi penemukenalan manusia sebagai tenaga kerja lebih dipusatkan pada cara yang absah untuk memperoleh tenaga kerja yang memiliki ciri-ciri yang dipersyaratkan untuk pekerjaan tertentu (Munandar, 2001)
-



Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Inovatif, Berkepribadian dan Mandiri

KAITAN & PERBEDAAN ANTARA PSIKOLOGI INDUSTRI & ORGANISASI DENGAN PERILAKU ORGANISASI

-
- ▶ Psikologi industri dan organisasi juga memiliki kaitan yang erat dengan perilaku organisasi. Kedua bidang ilmu ini sama-sama mempelajari manusia sebagai tenaga kerja khususnya dalam hal interaksinya dengan lingkungan sosial di organisasi tempatnya bekerja. Menurut Robbins (1998), perilaku organisasi adalah suatu bidang studi yang mempelajari dampak individu, kelompok dan struktur terhadap perilaku individu dalam kerja dengan tujuan menerapkan pengetahuan tersebut bagi peningkatan efektivitas organisasi
-

-
- ▶ Sedangkan psikologi industri dan organisasi mempelajari kemampuan, sikap dan ciri-ciri kepribadian individu dalam interaksinya dengan lingkungan sosialnya. Melihat kedekatan kedua bidang ilmu ini, maka banyak orang yang tidak dapat membedakan psikologi industri dan organisasi dengan perilaku organisasi. Hal ini dapat dimaklumi karena sumbangan yang diberikan psikologi dan psikologi sosial kepada perilaku organisasi adalah sekitar 50%, selebihnya disumbangkan oleh sosiologi, antropologi, dan ilmu politik (Munandar, 2001)
-

-
- ▶ Beberapa topik yang sama-sama menjadi kajian dari psikologi industri dan organisasi dan perilaku organisasi antara lain adalah kepemimpinan, penilaian kinerja, motivasi dan kepuasan kerja, dan stres kerja.

Tiga Level Analisis Dalam Kajian Perilaku Organisasi

- ▶ **Level Individu:** Dalam skala tingkat individu, kejadian-kejadian yang ada dalam organisasi dianalisis dalam hubungannya dengan perilaku seseorang dan interaksi kepribadian dalam suatu situasi dimana setiap individu dalam organisasi membawa sikap, nilai, dan pengalaman masa lalu yang berbeda

-
- ▶ **Level Kelompok:** Dalam tingkat kelompok, perilaku kelompok dipengaruhi oleh dinamika kelompok, aturan dan nilai-nilai yang dianut oleh kelompok.
 - ▶ **Level Struktur Organisasi :** Pada skala organisasi, struktur dan posisi seseorang dalam organisasi, organisasi membawa pengaruh pada setiap interaksi sosial dalam organisasi
-



Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Inovatif, Berkepribadian dan Mandiri

Teşekkürler