

PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

M. S. Hidayatullah
mshidayatullah@ulm.ac.id

Employee Motivation

M S Hidayatullah
mshidayatullah@ulm.ac.id

Definisi

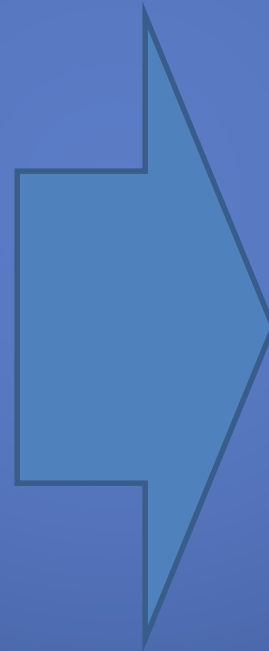
Kekuatan yang mendorong seseorang untuk berperilaku sedemikian rupa sehingga memberikan energi, mengarahkan, dan memelihara perilaku kerja

TRAITS TO MOTIVATION

Self-Esteem

Intrinsic
Motivation

Needs for
Achievement
and Power



WORK
MOTIVATION

Self-Esteem to Work Motivation

Self-esteem

“Sejauhmana seseorang memandang dirinya”

Consistency theory (Korman, 1976) menyatakan karyawan yang merasa positif terhadap dirinya sendiri termotivasi untuk berkinerja lebih baik dibandingkan sebaliknya

Three types of self-esteem

- Chronic self-esteem

A person's overall feeling about himself

- Situational self-esteem

A person's feeling about himself in a particular situation, ex : mengoperasikan mesin

- Socially influenced self-esteem

How a person feels about himself on the basis of the expectations of others

Interventions to increase self-esteem

- Self-esteem Workshops or Training
- Experience with Success
- Supervisor Behavior

Intrinsic Motivation

Ketika individu termotivasi secara intrinsik, maka ia akan berusaha untuk berkinerja tinggi karena merasa puas ketika mampu melakukan tugas atau berhasil menyelesaikan tantangan tugas.

Needs for Achievement and Power

McClelland (1961)

- Need for achievement
- Need for power
- Need for affiliation

POTENTIAL DISCREPANCIES TO MOTIVATION

Job
Expectations

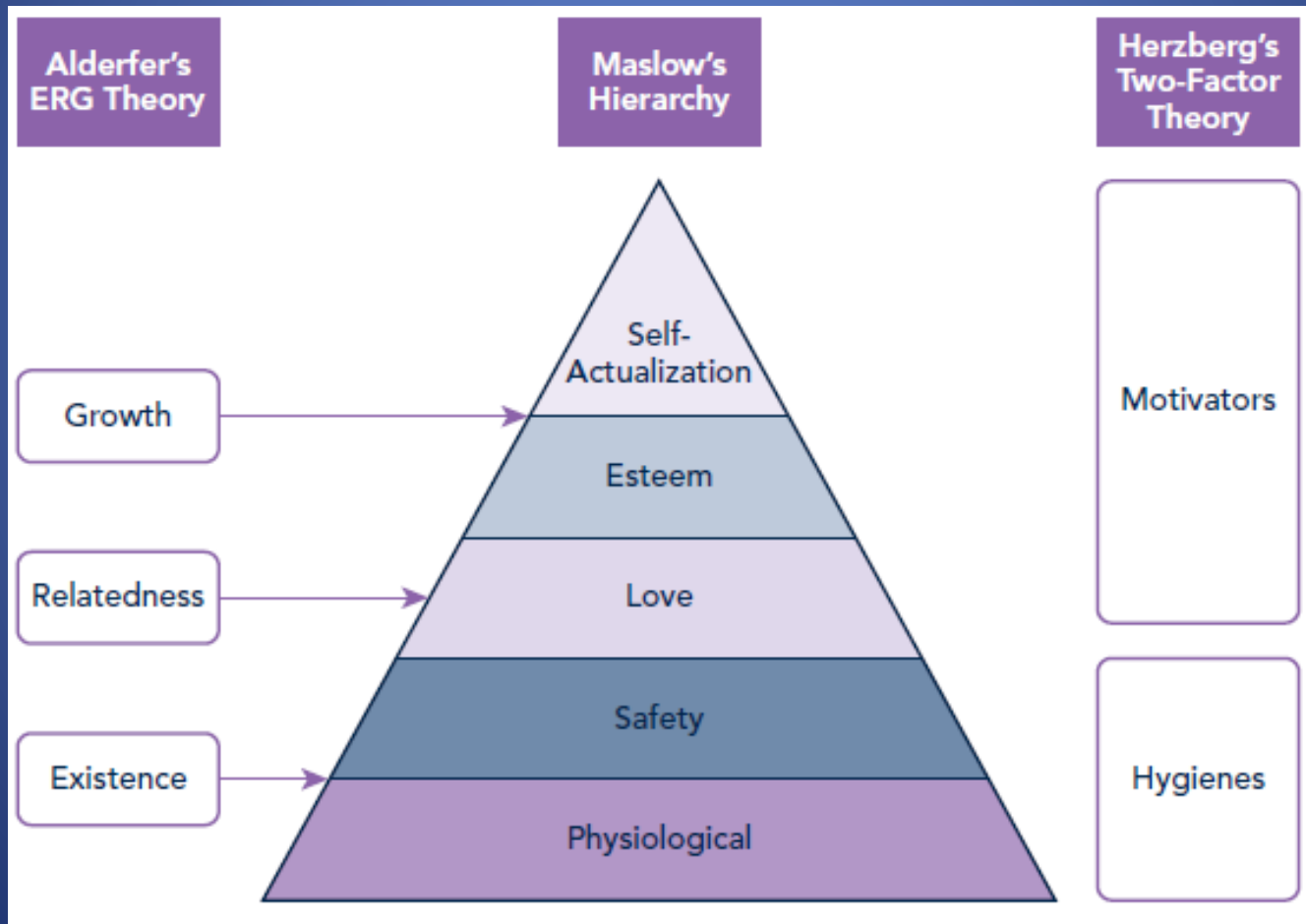
Job
Charateristics

Needs, Values,
and Wants



WORK
MOTIVATION

Teori Maslow, ERG, and Herzberg



GOAL SETTING TO MOTIVATION

Specific

Measurable

Attainable

Relevant

Time Bound

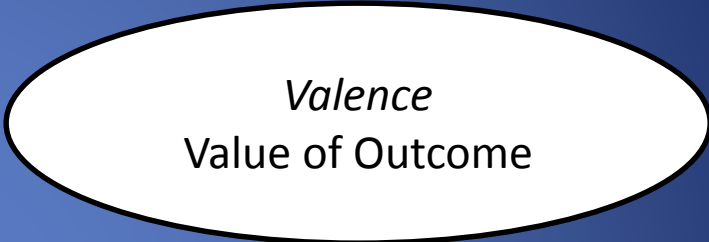
Expectancy Theory To Motivation

Perilaku seseorang didasari oleh 3 faktor:

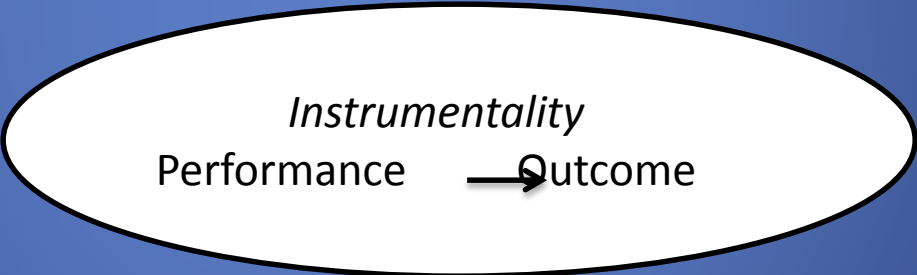
- a. **Expectancies.** Keyakinan seseorang tentang hubungan, jika berusaha maka akan benar – benar terjadi/mampu dengan baik.
- b. **Instrumentality.** Keyakinan seseorang tentang hubungan, jika melaksanakan suatu perilaku akan berhubungan dengan hasil tertentu
- c. **Valence.** Nilai yang diberikan terhadap suatu hasil

Expectancy Theory of Motivation

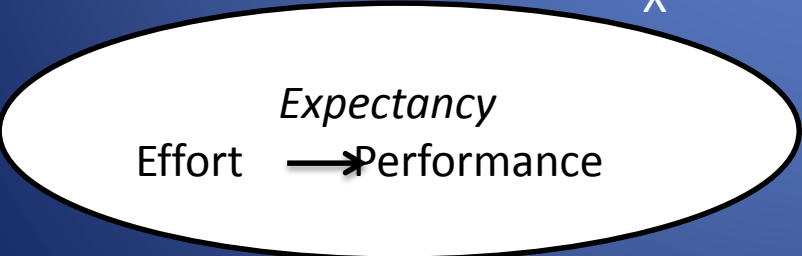
= Effort



X



X



Reinforcement Theory to Motivation

Orang didorong untuk melakukan atau menghindari perilaku tertentu.

- Positive reinforcement = hasil yang menyenangkan akibat dari perilaku
- Negative reinforcement = penghapusan hasil yang tidak menyenangkan
- Punishment = menghadirkan hasil yang tidak menyenangkan setelah perilaku, yang itu mengarahkan kepada penurunan perilaku tsb.

EQUITY THEORY TO MOTIVATION

Sejauhmana karyawan merasa bahwa mereka telah diperlakukan secara adil

Tiga komponen di dalam persepsi keadilan :

1. **Input** : Unsur pribadi dalam suatu jabatan atau pekerjaan (waktu, tenaga, pendidikan dan pengalaman)
2. **Output** : Elemen yang diterima dari jabatan atau pekerjaan (gaji, tunjangan, tantangan, tanggungjawab)
3. **Input/Output Ratio** : Membagi nilai output dengan nilai input

So, ketika rasio karyawan lebih rendah dibandingkan dengan orang lain, ia akan menjadi tidak puas dan termotivasi untuk membuat rasio sama dalam satu atau lebih cara.

- Karyawan mengusahakan output yang lebih besar dengan cara meminta kenaikan gaji atau tanggungjawab yang lebih
- Karyawan mengurangi input dengan cara tidak lagi bekerja keras atau mengurangi kehadiran
- Karyawan mencoba mencari karyawan lain untuk bekerja lebih keras sehingga meningkatkan input karyawan lain tersebut
- Karyawan mencoba mengurangi output karyawan lain dengan cara mengurangi bonus karyawan lain tersebut

Job Attitudes

M S Hidayatullah
mshidayatullah@ulm.ac.id

Definisi

Sikap adalah derajat perasaan seseorang baik positif ataupun negatif terhadap orang lain, tempat atau sesuatu

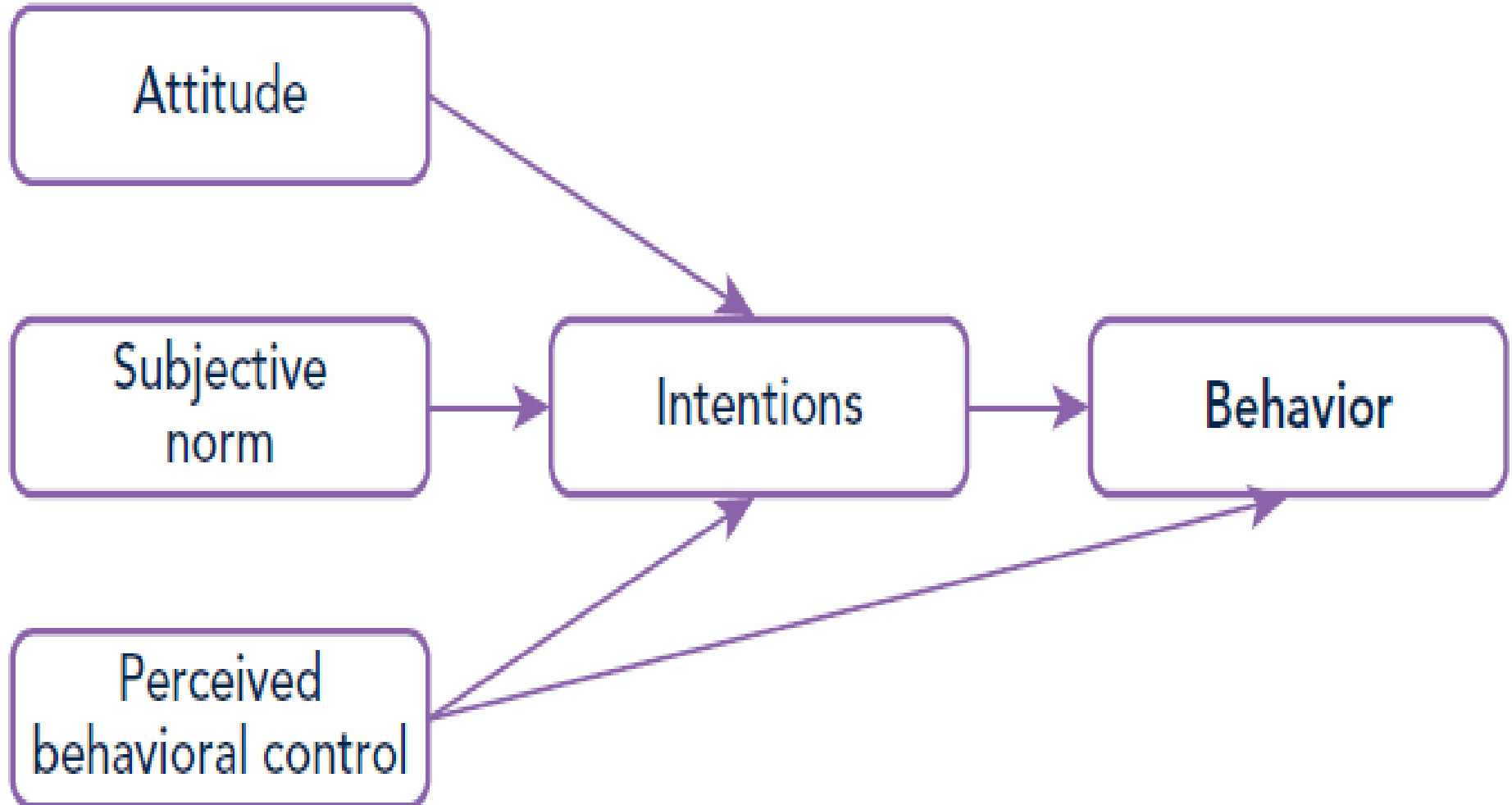
Kerja adalah pengorbanan fisik maupun mental untuk menghasilkan jasa atau barang sebagai upaya memperoleh imbalan tertentu

So, sikap kerja adalah derajat perasaan seseorang baik positif ataupun negatif dalam melaksanakan pekerjaan

Why

1. Sikap kerja mempengaruhi perilaku kerja
2. Alasan kemanusiaan
3. Memahami kompleksitas dari dunia kerja

Theory of Planned Behavior



Job Satisfaction

Definisi :

- Suatu keadaan yang menyenangkan berupa emosi positif yang dihasilkan dari penilaian kognitif atas suatu pengalaman pekerjaan
- Respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan

Antecedents

Job Characteristics

1. Skill variety
2. Task identity
3. Task significance
4. Autonomy
5. Job feedback
6. Stress and workload

Individual/Personal Characteristics

1. Affective disposition
2. Genetics
3. Self-esteem

Social Factors

1. Supervisor relationships
2. Coworker relationships
3. Role variables
4. Organizational justice

Growth Opportunities

1. Promotion
2. Merit pay and benefits
3. Work-family issues

Job Satisfaction

Consequences

+ Performance

1. Task
2. Contextual

- Withdrawal Behaviors

1. Absenteeism
2. Lateness
3. Turnover

- Counterproductive Behaviors

1. Theft
2. Sabotage
3. Aggression

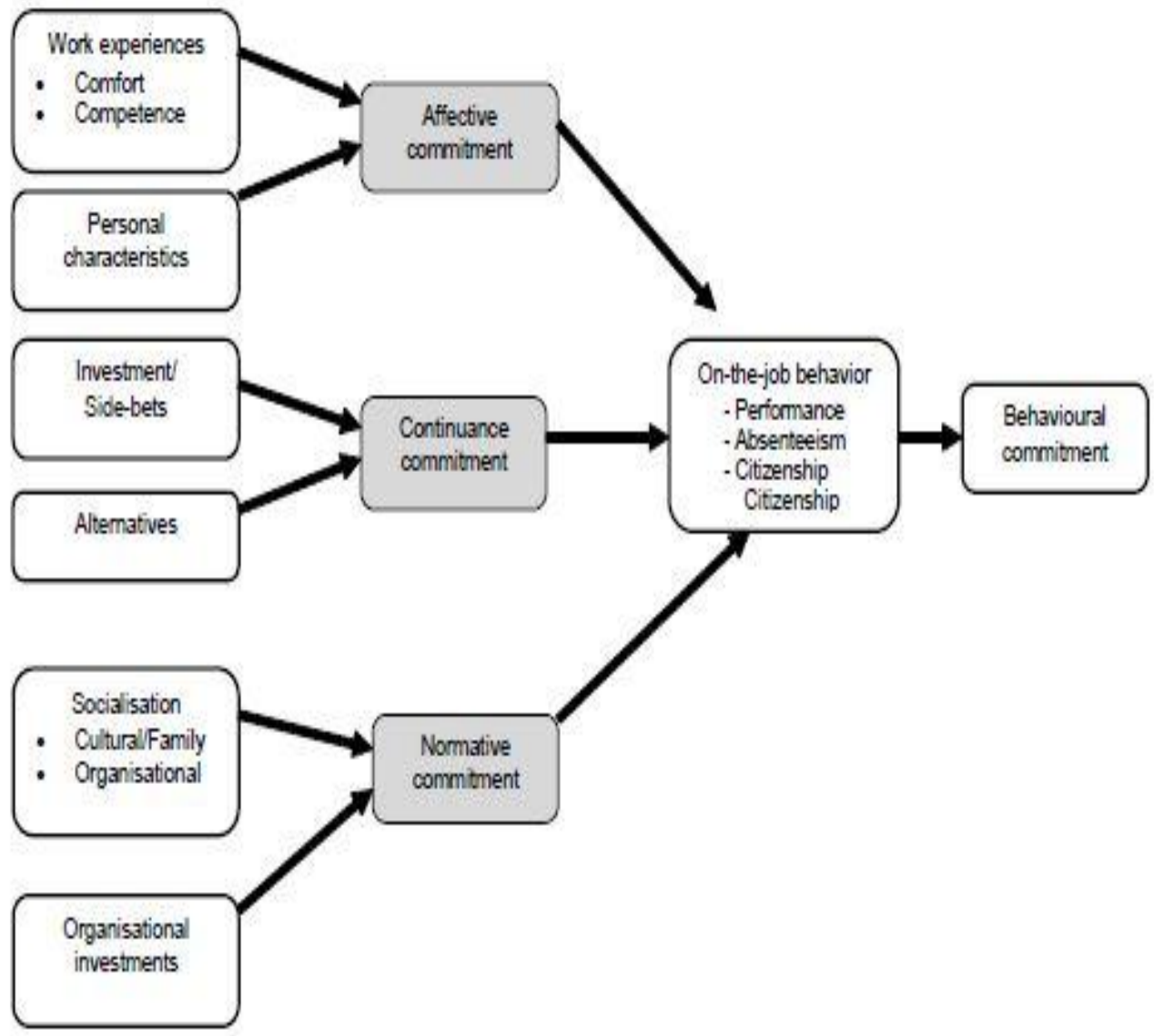
Organizational Commitment

Definisi

Kekuatan perasaan dan keyakinan untuk mengidentifikasi diri dengan organisasi serta berharap memelihara keanggotaan di organisasi

Komponen

- Affective Commitment (Afeksi) adalah kelekatan dan identifikasi individu kepada organisasi, yang tercermin dari keyakinan kuat pada nilai dan tujuan organisasi.
- Continuance Commitment (Berkelanjutan) adalah persepsi individu mengenai biaya atau untung-rugi apabila ia meninggalkan organisasi
- Normative Commitment (Normatif) adalah pertimbangan moral mengenai apa yang benar untuk dilakukan sebagai anggota organisasi



Meyer, J.P., & Allen, N. (1991). A three component conceptualization of organisational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61–89.

Stress Management

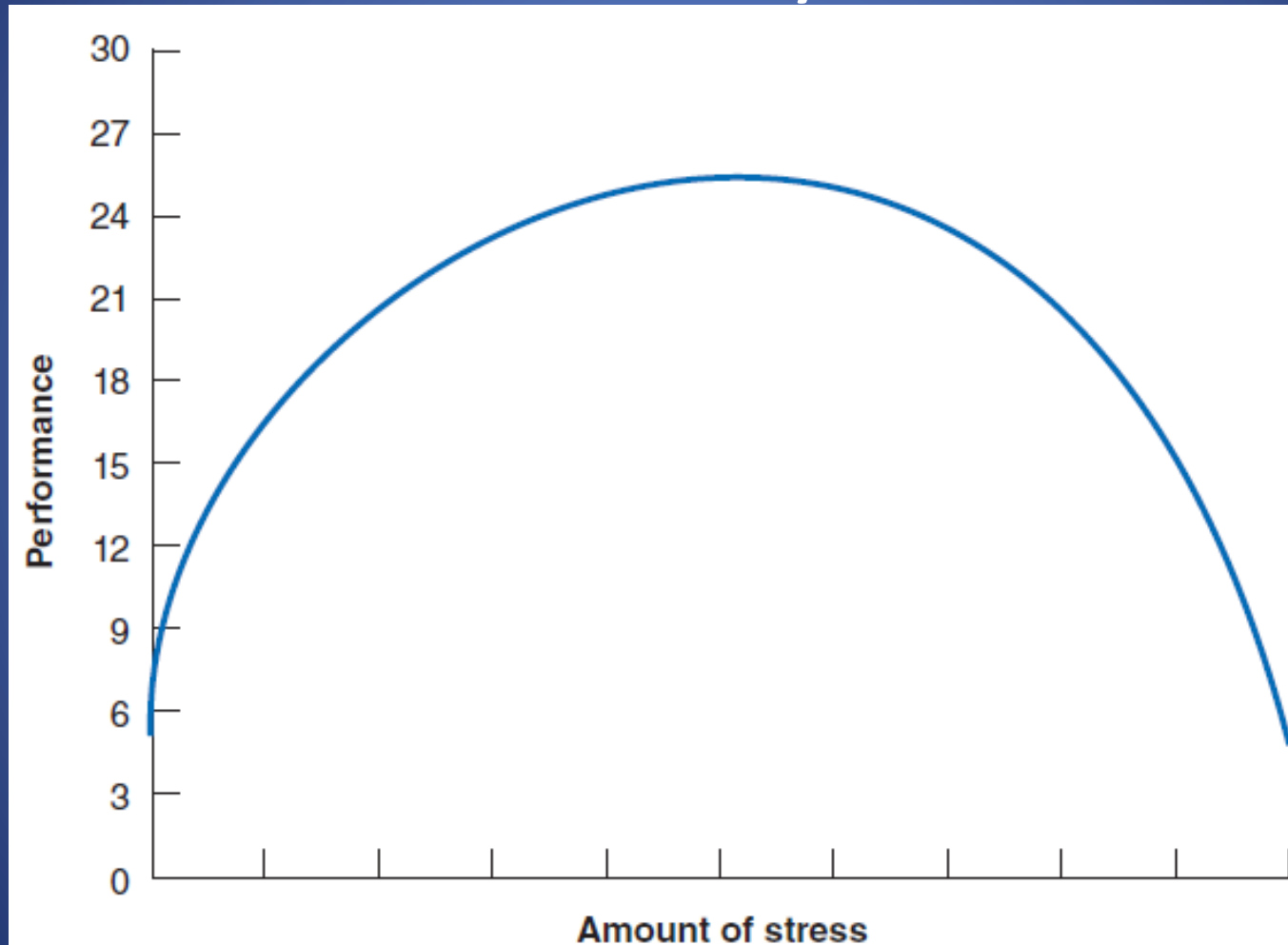


M S Hidayatullah
mshidayatullah@ulm.ac.id

Definisi

- Stressor : Kejadian atau situasi dalam hidup yang menyebabkan stres
- Reaksi Stres : Respon tubuh terhadap kejadian yang dipersepsi stressful, including tekanan darah naik, peningkatan laju detak jantung, otot tegang, dan berkeringat
- Strains : Reaksi fisik yang terjadi untuk periode yang lama sedangkan tubuh tidak mampu menoleransi sehingga memberikan konsekuensi negatif bagi fisik dan psikologis
- Eustress : Ketika stresor menghasilkan perasaan tertantang atau keinginan berprestasi , perasaan stres yang berubah menjadi energi positif dan memotivasi
- Distress : Stres yang negatif, terjadi ketika stres yang dirasakan terlalu besar sedangkan tidak ada yang dapat dilakukan untuk menghilangkan, mengurangi, atau menetralkan efek nya.

Optimal Level of Arousal / inverted-U theory



Muse, Harris, & Field, 2003

Stress Personalities

- Type A Personalities:
 - Mengupayakan prestasi
 - Tidak sabar dan sering terlihat tergesa-gesa
 - Cepat marah dan kompetitif
- Neuroticism :
 - Cemas
 - Sering depresi
 - Pesimis
 - Kurang memiliki Harapan

Gender, Ethnicity, and Race

- Wanita cenderung lebih sering menghadapi stressor tertentu daripada laki-laki (misalnya, pelecehan seksual, konflik pekerjaan/keluarga)
- Kelompok minoritas cenderung memiliki level stres lebih tinggi dibandingkan bukan minoritas
- Ras dan Etnis tertentu cenderung berbeda dalam hal reaksi fisik terhadap stres (African American memiliki rerata hipertensi lebih tinggi dibandingkan White men)

Sources of Stress

1. Personal Stressors
 1. Fear
 2. Resistance
 3. Resentment
2. Occupational Stressors
 1. Job Characteristic
 - Role conflict
 - Role ambiguity
 - Role overload
 2. Organizational Stressors
 - Person-Organization Fit
 - Change
 - Relations with others
 - Organizational Politics



3. Stressors in the Physical Work Environment

1. Noise

2. Temperature

4. Other Sources of Stress

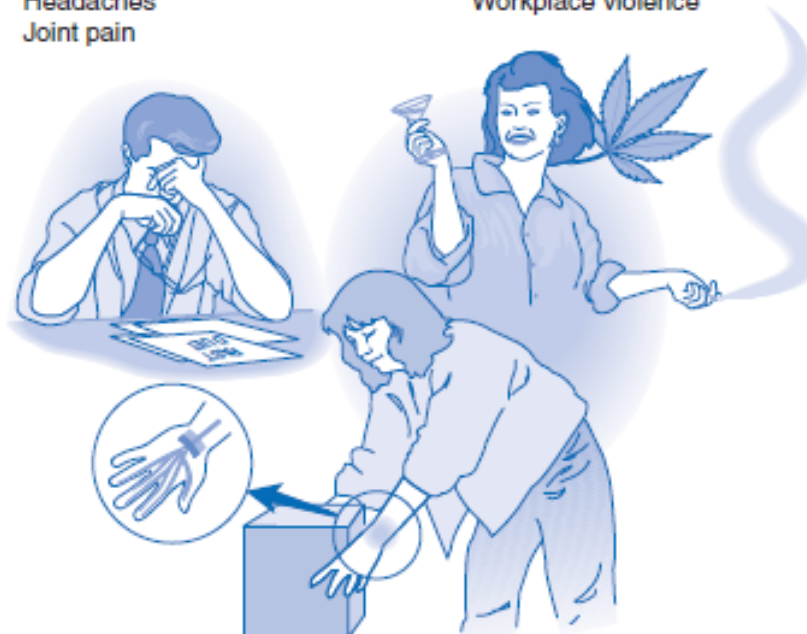
1. Minor Frustration

2. Forecasting

3. Residual Stress

Consequences of Stress

<i>Stressors</i>	<i>Strains</i>	<i>Behaviors</i>
<p>Personal</p> <ul style="list-style-type: none"> Marital problems Family problems Health problems Financial problems Daily hassles Residual stress <p>Occupational</p> <ul style="list-style-type: none"> Job Characteristics <ul style="list-style-type: none"> Role conflict Role ambiguity Role overload Organizational Characteristics <ul style="list-style-type: none"> Person-organization fit Work environment Change Relations with others <ul style="list-style-type: none"> Coworker problems Supervisor problems Difficult and angry customers Lack of empowerment <p>Personality/Habits</p> <ul style="list-style-type: none"> Type A Pessimism Tendency to forecast Diet Exercise 	<p>Psychological</p> <ul style="list-style-type: none"> Depression Anxiety Anger Sleep problems <p>Physical</p> <ul style="list-style-type: none"> Illness Cardiovascular problems Headaches Joint pain 	<p>Health</p> <ul style="list-style-type: none"> Smoking Drinking Drug abuse <p>Work Related</p> <ul style="list-style-type: none"> Absenteeism Turnover Lower productivity Workplace violence



Managing Stress

- Planning for Stress
 - Exercise
 - Laughter
 - Diet
 - Smoking Reduction
 - Sleep
 - Support Network
 - Self-Empowerment
 - Coping Skills



Group Behavior; Work Teams and Conflict

M S Hidayatullah
mshidayatullah@ulm.ac.id

Definition of a group

Kelompok adalah sekumpulan orang yang **melihat diri mereka sebagai satu unit** yang **saling memberikan keuntungan** dan **saling mempengaruhi** untuk mencapai **tujuan bersama**

1. Anggota kelompok melihat diri sebagai satu unit
 - Kelompok harus minimal 2 orang yang melihat diri mereka sebagai satu unit
 - Bersama-sama dan saling mengenal
2. Keuntungan bagi anggota
 - Keanggotaan kelompok memberikan keuntungan bagi setiap individu di dalam kelompok

3. Saling mempengaruhi

- Jika sesuatu yang signifikan terjadi pada satu anggota kelompok akan mempengaruhi semua anggota kelompok

4. Tujuan bersama

- Semua anggota kelompok harus memiliki satu tujuan bersama

Reasons for Joining Groups

- Assignment
- Physical Proximity
- Affiliation
- Identification
- Emotional Support
- Assistance or Help
- Common Interest
- Common Goals

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kelompok

- Group Cohesiveness
- Group Homogeneity
- Stability of Membership
- Isolation
- Outside Pressure
- Group Size
- Group Status
- Group Ability and Confidence
- Personality of the Group Members
- Communication Structure or Network
- Group Roles
- Presence of Others (Social facilitation and Social Inhibition)
- Individual Dominance
- Groupthink

Individual vs Group Performance

- Nominal Group :
When several people individually work on a problem but do not interact
- Interacting Group
When several individuals interact to solve a problem

What Is a Work Team

Sekumpulan orang yang berinteraksi secara intensif untuk memberikan/menyediakan organisasi suatu produk, perencanaan, keputusan atau pelayanan (Devine, et al, 1999)

A group of individual to be a **team**

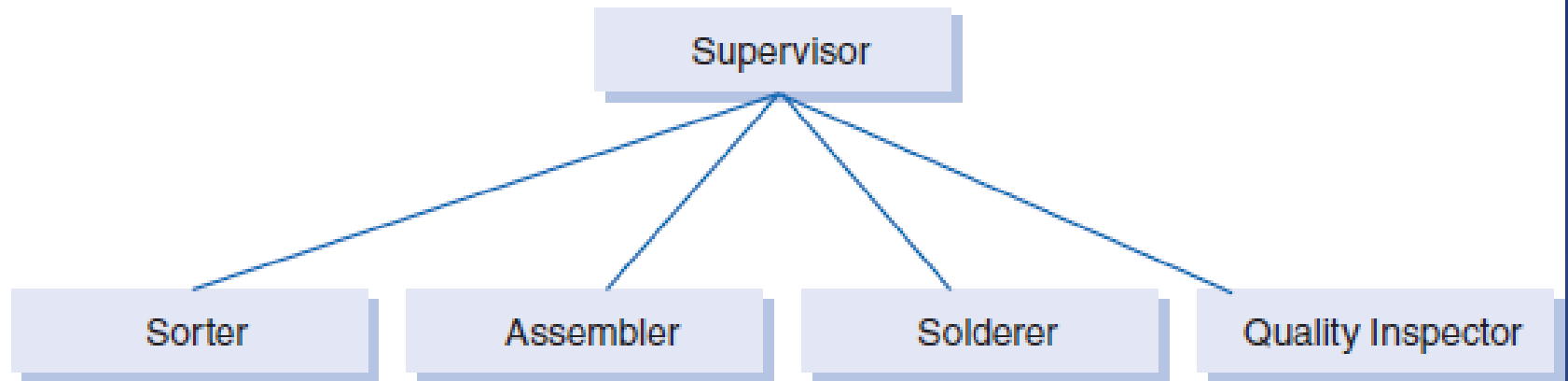
- Identification
- Interdependence
- Decrease power differentiation
- Decrease social distance
- Conflict Management Tactics
- Negotiation Process

Types of Teams

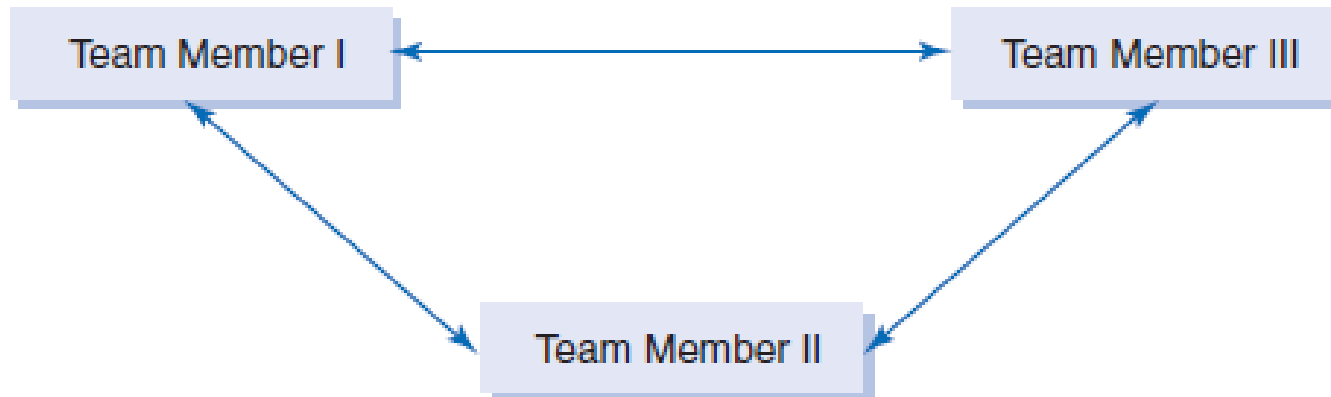
1. Tim Kerja (Work Teams)

Terdiri dari kelompok karyawan yang mengelola diri mereka sendiri, menetapkan pekerjaan, merencanakan, menjadwalkan, membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan, dan memecahkan masalah terkait dengan pekerjaan (Kirkman & Shapiro, 2001)

Traditional Approach



Team Approach



2. Tim Paralel (Parallel teams/cross-functional teams)

Terdiri dari wakil-wakil berbagai departemen /fungsi dalam sebuah organisasi (Keller,2001)

3. Project Teams (Tim Proyek)

Dibentuk untuk menghasilkan satu output

4. Management Teams (Tim Manajemen)

Tim Manajemen mengkoordinasi, mengelola, memberikan nasehat, dan mengarahkan karyawan dan tim

How Teams Develop

Stage	Group Processes
Forming	<ul style="list-style-type: none">•Anggota saling mengenal•Interaksi bersifat ramah tamah, sementara, eksplorasi, terkadang hati2
Storming	<ul style="list-style-type: none">•Mulai ada perselisihan dalam interaksi•Anggota mulai memberikan pertanyaan tajam terhadap satu sama lain•Beberapa konflik bermunculan
Norming	<ul style="list-style-type: none">•Persatuan mulai terbangun•Anggota lebih kohesif•Peran, standar2, dan hubungan berkembang•Kepercayaan meningkat
Performing	<ul style="list-style-type: none">•Anggota fokus pada produktivitas dan pencapaian tujuan•Orientasi tugas tinggi
Adjourning	<ul style="list-style-type: none">•Peran berakhir•Hubungan melemah,•Cenderung adanya beberapa ketegangan

Mengapa tim tidak selalu efektif?

- Tim, hanya jadi sebuah nama/slogan
- Terlalu sering atau terlalu jarang bertemu (rapat)
- Kurang empowerment
- Kurang skill
- Kurang percaya terhadap proses tim
- Ketidakjelasan sasaran dan tujuan

Group Conflict

Konflik :

Reaksi psikologis dan perilaku hasil dari persepsi bahwa orang lain telah menghalangi pencapaian tujuan, mengurangi hak atau berkhianat

Konflik dapat bersifat dysfunctional (negatif) atau functional (positif)

Types of Conflict

- Interpersonal Conflict
- Individual-Group Conflict
- Group-Group Conflict

Causes of Conflict

- Competition for Resources
- Task Interdependence
- Jurisdictional Ambiguity
- Communication Barriers
- Beliefs
- Personality

Conflict Styles

- Avoiding Style
- Accomodating Style
- Forcing Style
- Collaborating Style
- Compromising Style

Resolving Conflict

- Formal Policy
- Use the conflict resolution skill
- Third-Party Intervention

Leadership

M S Hidayatullah
mshidayatullah@ulm.ac.id

Definisi

- Kepemimpinan adalah suatu proses sosial yang mana individu secara sengaja memberikan pengaruh atas orang lain untuk membentuk/membangun perilaku dan hubungan
- Kepemimpinan yang efektif adalah fungsi yang dihasilkan oleh pemimpin, sebagai kinerja jangka panjang yang sukses dari pemimpin kelompok kerja atau bawahan
- Power (kekuasaan) : Pengaruh potensial individu atas sikap dan perilaku dari satu atau lebih orang lain

Power Types and Sources

French and Raven Power Taxonomy :

Power Taxonomy	Power Source
Reward Power	Target (orang) patuh karena untuk mendapatkan imbalan yang dikendalikan oleh agen (pemimpin)
Coercive Power	Target patuh karena untuk menghindari hukuman yang dikendalikan oleh agen
Legitimate Power	Target patuh karena percaya bahwa agen memiliki wewenang untuk memerintah dan target wajib mematuhi
Expert Power	Target patuh karena percaya bahwa agen memiliki pengetahuan khusus tentang cara terbaik untuk melakukan sesuatu
Referent Power	Target patuh karena mengagumi/mengidentifikasi diri dengan agen dan ingin mendapatkan penerimaan agen

Different Types of Power

Dichotomy of Power (Yukl, 2010)

POSITION POWER	PERSONAL POWER
Legitimate Power	Referent Power
Reward Power	Expert Power
Coercive Power	
Information Power	
Ecological Power	

Teori-teori Kepemimpinan

- Trait Theories (Studi pertama dimulai tahun 1930an)

Teori kepemimpinan yang berfokus pada pengidentifikasian karakteristik individu sehingga menjadikannya pemimpin yang efektif

- Behavior Theories (Studi dimulai tahun 1950an)

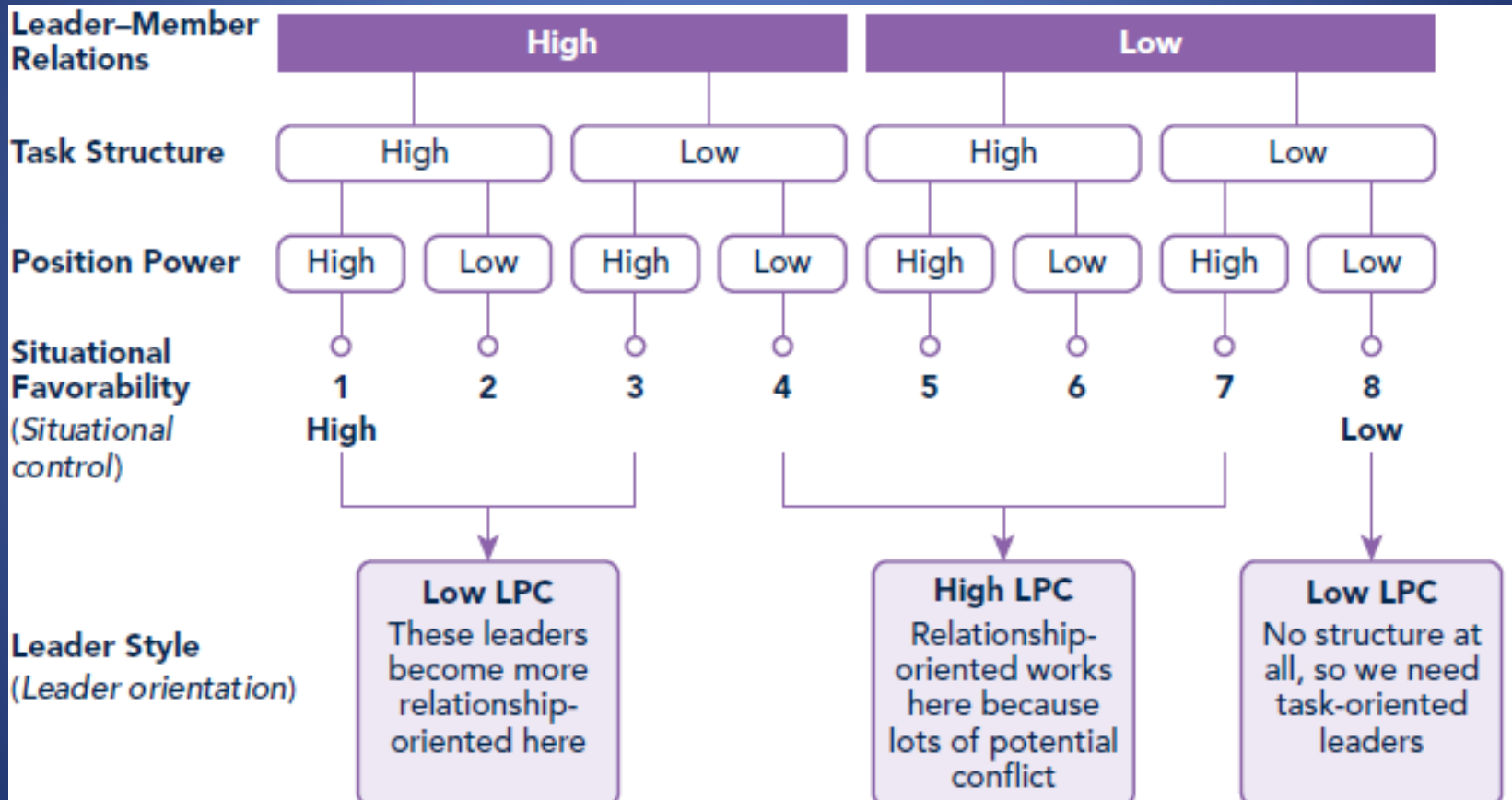
Teori kepemimpinan yang berfokus pada pengidentifikasian apa yang dilakukan oleh pemimpin, dengan harapan bahwa pendekatan ini akan memberikan pemahaman yang lebih baik tentang proses kepemimpinan

- Contingency Theories (Studi dimulai tahun 1960an)

Teori kepemimpinan yang berbeda jika dibandingkan dua teori sebelumnya (trait dan behavior), teori ini lebih memperhitungkan variabel situasional atau kontekstual

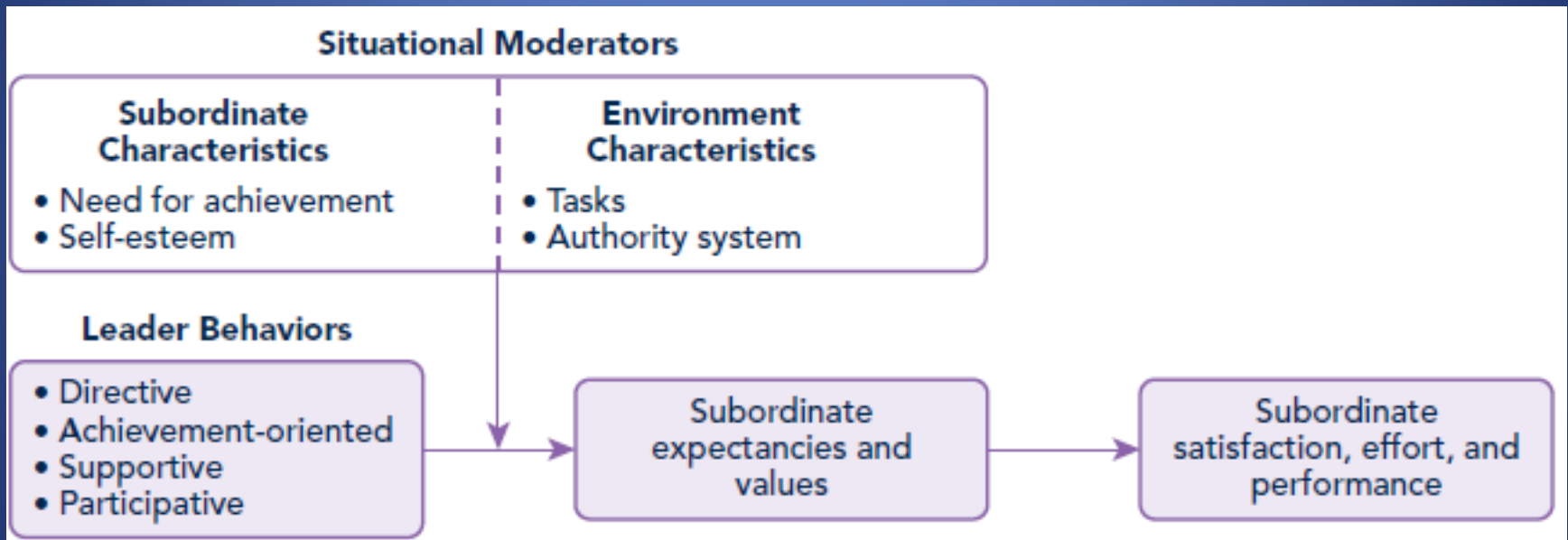
1. Fiedler's Contingency Theory

(Kepemimpinan yang efektif adalah fungsi gabungan dari karakteristik pemimpin dan situasi)



2. Path-Goal Theory

(Tujuan kepemimpinan adalah proses memotivasi bawahan, pemimpin yang efektif akan mengadopsi pendekatan apa pun yang paling mungkin untuk mencapai tujuan tersebut)



4 (empat) jenis perilaku pemimpin berdasarkan Path-Goal Theory

- Directive Leader Behaviors

Memberi struktur kerja dengan memperjelas tujuan dari kinerja bawahan dan memperjelas standar-standar yang digunakan untuk mengevaluasi bawahan

- Achievement-Oriented Leader Behaviors

Menekankan prestasi dan keunggulan kinerja

- Supportive Leader Behaviors

Fokus pada hubungan interpersonal dan memberikan dukungan psikologis dan emosional bagi bawahan

- Participative Leader Behaviors

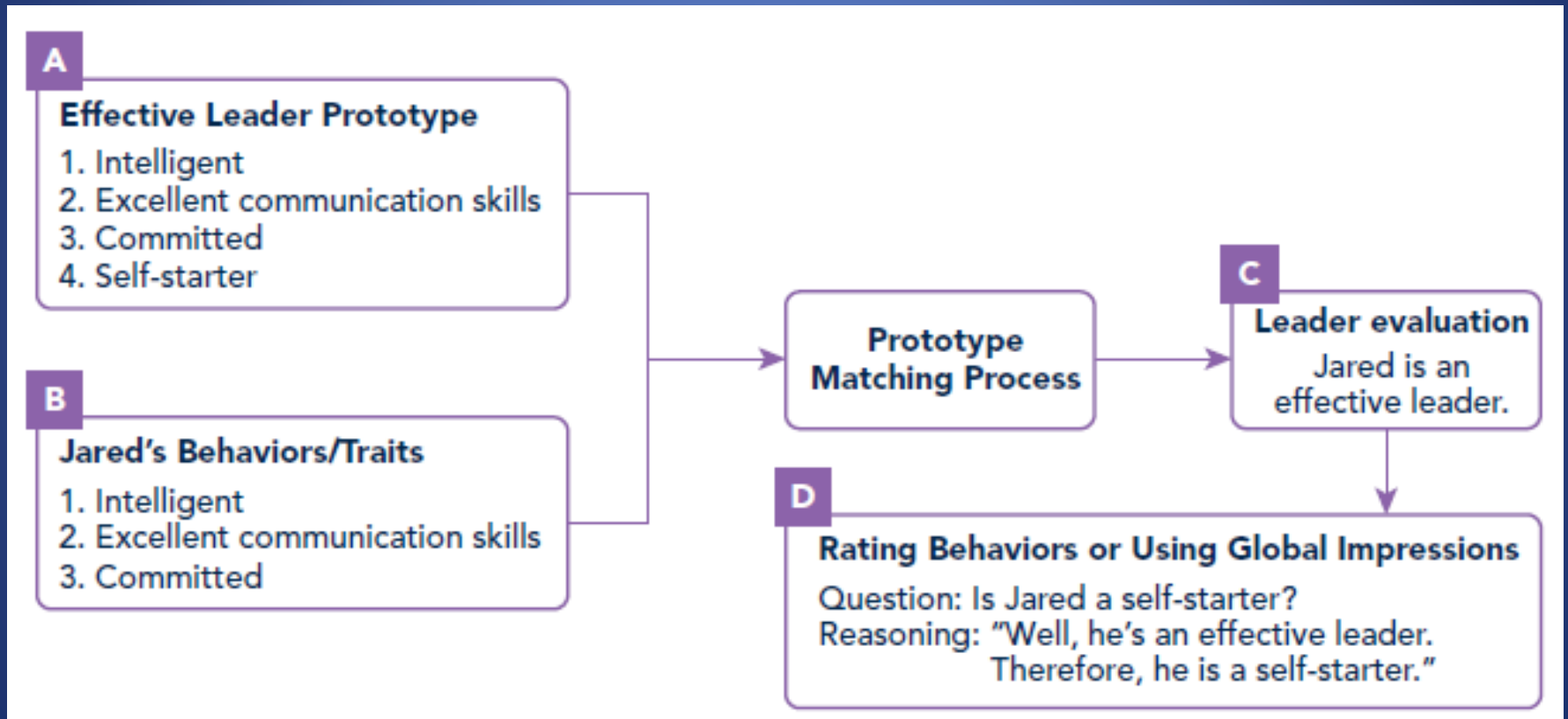
Mendorong bawahan untuk mengambil peran aktif melalui mentoring, pembimbingan dan pembinaan

- Contemporary Theories (Studi dimulai tahun 70an)
 1. Leader-Member Exchange (LMX) Theory
Teori ini memiliki fokus pada hubungan antara bawahan dan atasan/pemimpin bukan pada perilaku ataupun sifat pemimpin

2. Implicit Leadership Theory (ILT)

Teori kepemimpinan yang memandang kepemimpinan sebagai hasil dari proses persepsi yang melibatkan pemimpin/atasan dan bawahan

Figure. Implicit Leadership and Leadership Ratings



3. Transformational Leadership Theory

Bentuk kepemimpinan yang mana interaksi antara pemimpin dan pengikut mampu meningkatkan motivasi dan moralitas. Adapun 4 komponen utama tipe kepemimpinan ini : 1). Idealized influenced, 2). Inspirational motivation, 3). Intellectual stimulation, 4). Individualized consideration

4. Transactional Leadership Theory

Bentuk kepemimpinan yang mana hubungan antara pemimpin dan pengikut terutama didasarkan pada prinsip pertukaran

Organizational Theory and Development

M S Hidayatullah
mshidayatullah@ulm.ac.id

What is Organization Theory

- Suatu disiplin ilmu yang mempelajari struktur dan desain organisasi (Robbins, 2010)
- Shafritz dan Ott, 1996 mendefinisikan teori organisasi adalah seperangkat proposisi yang menjelaskan atau memprediksi bagaimana kelompok dan individu berperilaku dalam berbagai situasi maupun struktur organisasi (Levy, 2003)

1. Teori Organisasi Klasik

Memiliki 4 prinsip :

- Organisasi eksis untuk alasan ekonomi dan memenuhi tujuan produktivitas
- Analisis ilmiah (scientific) akan mengidentifikasi suatu cara untuk mengorganisasi produksi
- Spesialisasi dan pembagian tenaga kerja untuk memaksimalkan produksi
- Baik manusia dan organisasi bertindak mengikuti prinsip ekonomi rasional

1. Scientific Management

Diakhir 1800 – awal 1900an dengan tokohnya Frederick Taylor. Organisasi adalah sebuah mesin yang fokus bekerja secara lebih efektif

Memiliki 4 prinsip :

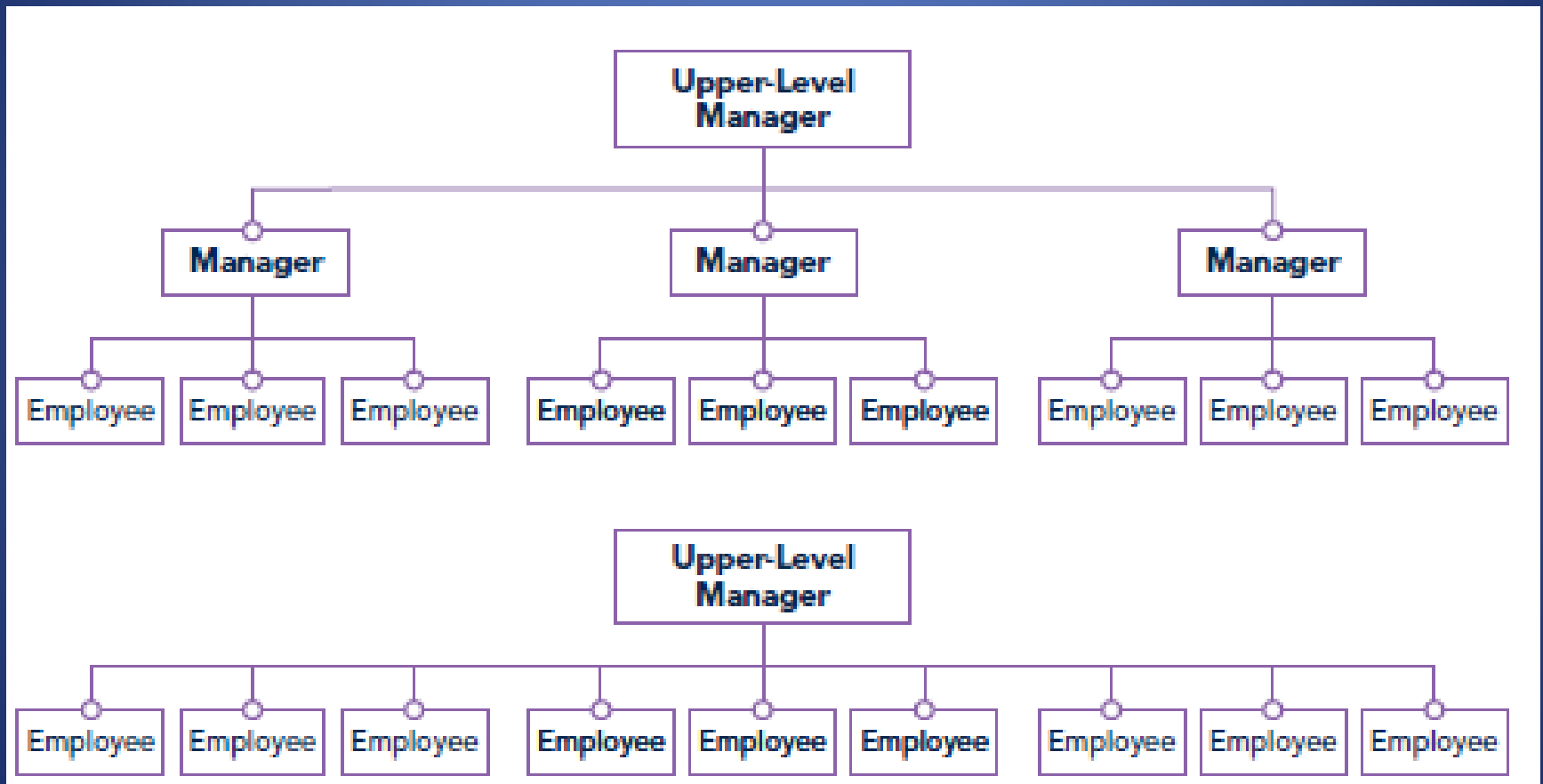
1. Manajemen mengumpulkan data dari para pekerja terbaik, untuk memahami tugas dan kewajiban suatu jabatan.
2. Para pekerja dipilih secara hati-hati untuk kemudian dilatih sehingga menjadi lebih efisien dalam bekerja dibandingkan sebelumnya
3. Scientific, pemilihan, pengumpulan data dan pelatihan dikombinasikan untuk meningkatkan efisiensi
4. Pekerjaan dibagi tugas oleh manajemen kepada para pekerja

2. Bureaucracy

Diakhir 1800 – awal 1900an dengan tokohnya Max Weber.

1. Setiap jabatan adalah sebuah posisi yang memiliki spesialisasi dengan seperangkat tugas dan tanggungjawab, atau yang disebut **divisi**
2. Birokrasi cenderung membentuk piramida organisasi top-down, yang setiap level (kecuali level tertinggi) dari organisasi, karyawan melapor pada karyawan lain yang memiliki level lebih tinggi, atau yang disebut **rantai komando**
3. Birokrasi meyakini prinsip **pendelegasian kewenangan**, yaitu atasan menyerahkan tanggungjawab kepada bawahan untuk menyelesaikan tugas individualnya
4. Birokrasi memiliki karakteristik **span of control**, yakni jumlah bawahan yang melapor kepada atasan/supervisor

Figure. Piramida Organisasi



2. Teori Humanistik

- Hubungan antara supervisor/atasan dan bawahan adalah instrumen khusus dalam teori humanistik organisasi
- Kesuksesan organisasi dilihat dari motivasi karyawan dan hubungan interpersonal yang terjalin di dalam organisasi

Teori X dan Teori Y (McGregor, 1960)

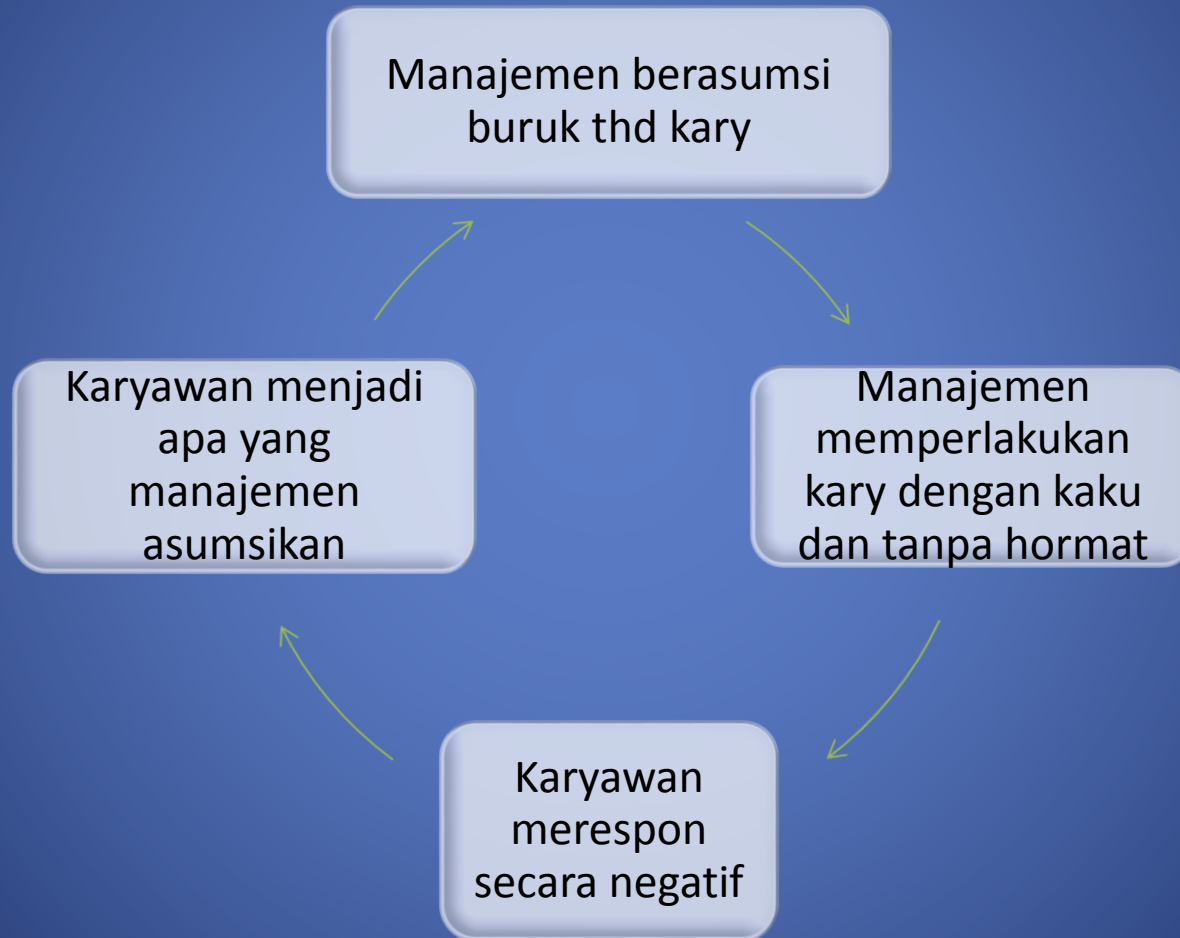
Teori X

1. Manajemen adalah penanggungjawab dari kesejahteraan ekonomi organisasi
2. Manajemen perlu mengarahkan, mengontrol, memotivasi, dan memodifikasi perilaku karyawan agar sesuai kebutuhan organisasi
3. Tanpa intervensi aktif dari manajemen, maka karyawan akan pasif dan tidak patuh pada kebutuhan organisasi
4. Rata-rata karyawan adalah pemalas, bekerja sesedikit mungkin, kurang ambisi, dan tidak menyukai tanggungjawab
5. Rata-rata karyawan egois, memiliki kebutuhan berbeda dengan organisasi, dan melawan perubahan
6. Rata-rata karyawan mudah dibohongi dan tidak terlalu pintar

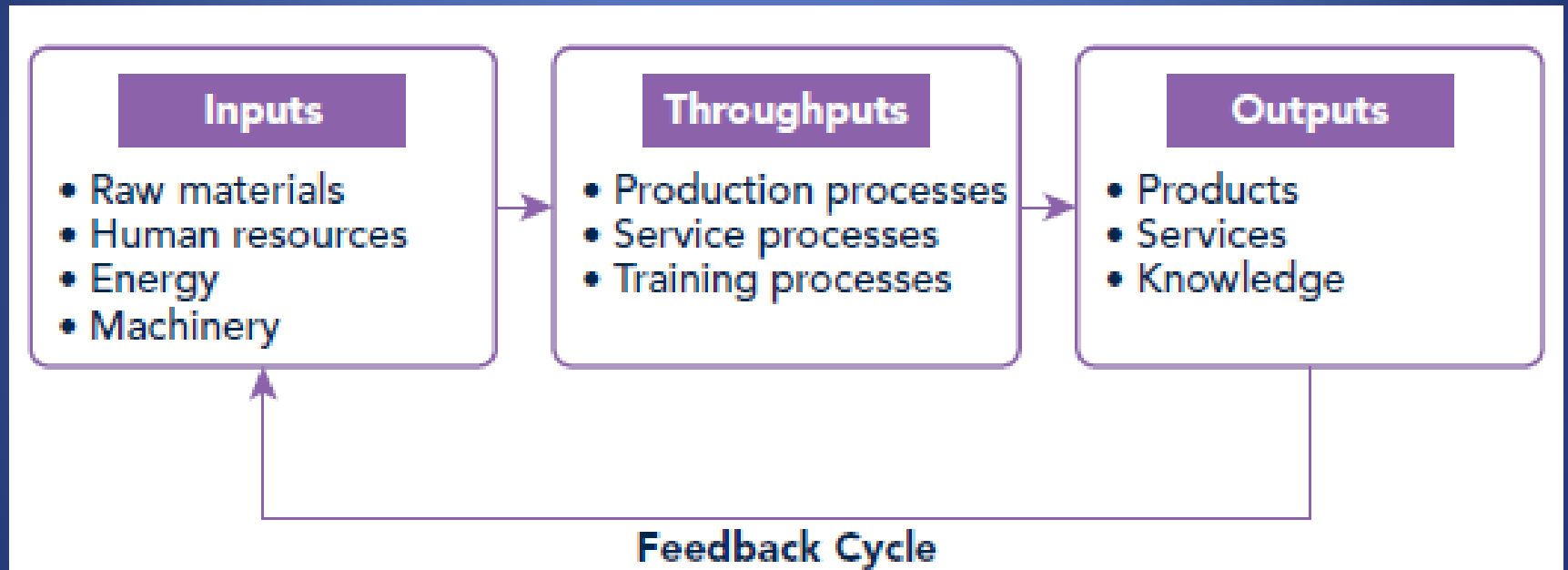
Teori Y

1. Manajemen adalah penanggungjawab dari kesejahteraan ekonomi organisasi
2. Karyawan menjadi pasif dan melawan semata-mata hasil dari apa yang ia alami di organisasi
3. Motivasi, potensi berkembang, kapasitas mengambil tanggungjawab, dan kesiapan bekerja untuk tujuan organisasi dimiliki oleh karyawan
4. Manajemen menghargai dan mengembangkan karyawan yang memiliki motivasi, potensi dan siap bekerja untuk organisasi
5. Jabatan manajemen adalah untuk menata kondisi organisasi sehingga karyawan mampu mencapai tujuannya dan mengarahkan usahanya

Self-fulfilling Theory X Cycle



3. Open-System Theory



Organizational Development (OD)

- OD adalah berbagai penerapan dari ilmu pengetahuan perilaku untuk perencanaan pengembangan, perbaikan, dan penguatan strategi, struktur, dan proses yang mengarah pada efektivitas organisasi (Cummings and Worley, 2001)
- OD adalah upaya (1) terencana, (2) seluruh organisasi, dan (3) dikelola dari atas, untuk (4) meningkatkan efektivitas organisasi, melalui (5) intervensi terencana dalam “proses” organisasi, menggunakan ilmu pengetahuan perilaku (Beckhard, 1969)

Why OD

- Karena perubahan lingkungan dari organisasi
- Lingkungan dapat meliputi : sosial, teknis (teknologi), ekonomi, ataupun politik dan sebagainya

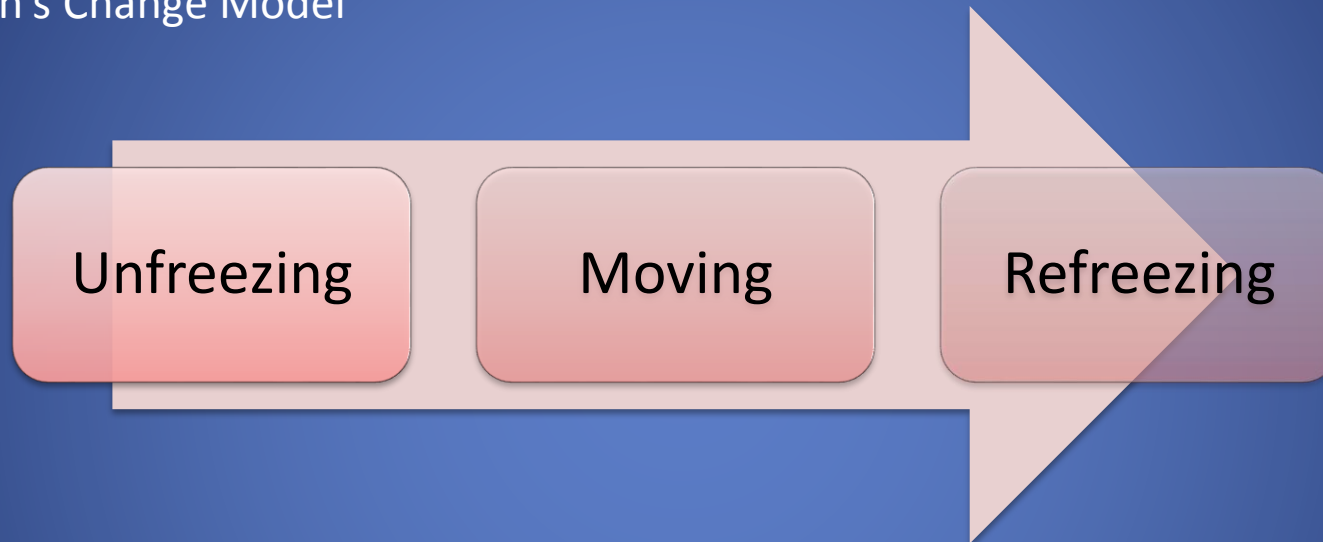
Model-model Perubahan Organisasi

3 elemen dasar dari proses perubahan organisasi :

1. Change agent (kadang disebut interventionist) : Individu yang menginisiasi proses perubahan. Bisa dari eksternal organisasi, seperti konsultan atau dari internal organisasi
2. Client : Bisa individu, kelompok, atau organisasi
3. Intervention : program atau inisiatif atau implementasi dari change agent. Berupa serangkaian aktivitas yang diharapkan dapat membantu peningkatan efektivitas dari organisasi

Model-model Perubahan Organisasi

- Lewin's Change Model



Unfreezing : Menghancurkan status quo dan membuka untuk berubah

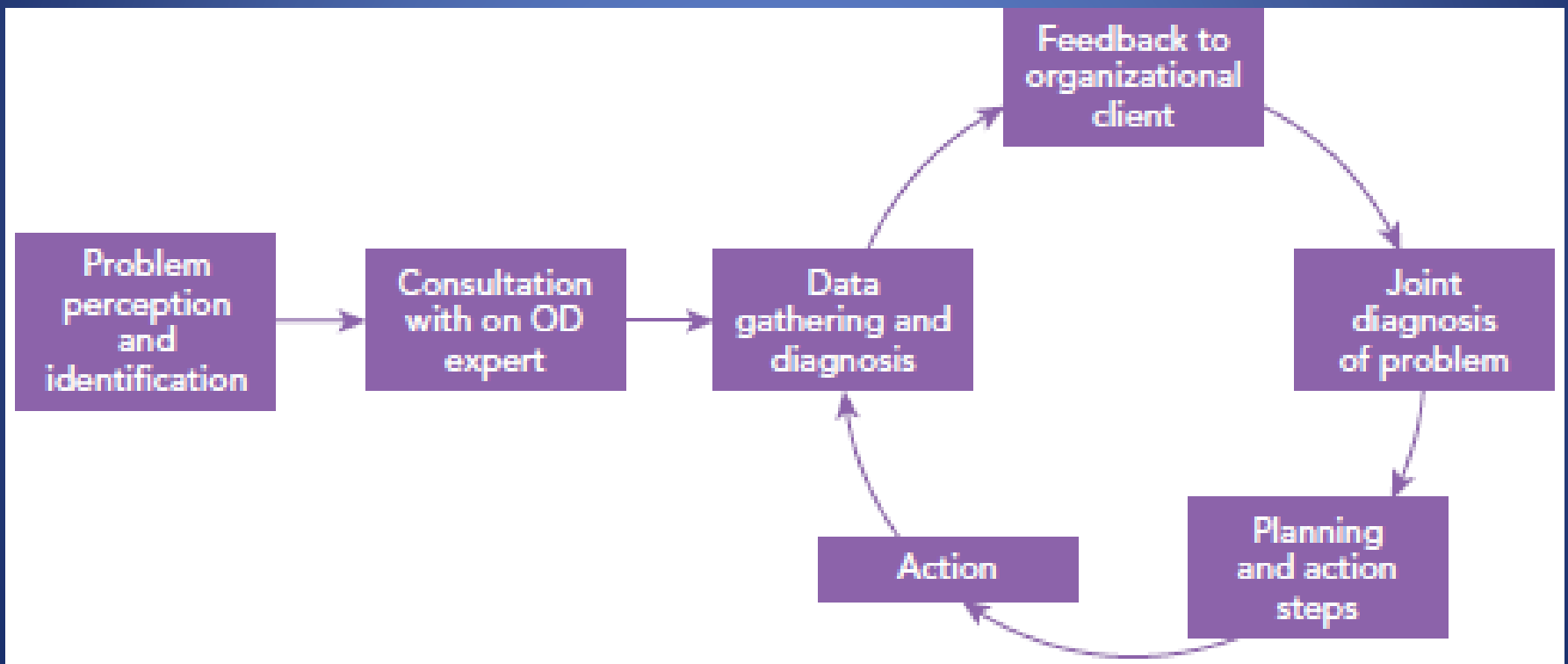
Moving : Proses perubahan organisasi dimulai

Refreezing : Stabilisasi dan keseimbangan baru. Kebijakan, norma dan struktur organisasi mendukung perubahan

sistem

digunakan untuk

- Action Research Model



Organizational Development Interventions

Intervensi yang efektif dapat digambarkan, sebagai berikut :

1. Cocok dengan kebutuhan organisasi
2. Didasarkan pada pengetahuan kausal atas hasil yang diharapkan
3. Transfer perubahan, manajemen ke anggota organisasi

Organizational Development Interventions

Diantaranya :

- Survey Feedback
- Team Building
- Total Quality Management (TQM)
- Gainsharing
- Technostructural Interventions
- Organizational Transformation

SEJARAH

- Kemungkinan penerapan psikologi di industri permulaan abad ke-20
- Walter Dill Scott (1901) berbicara tentang kemungkinan penggunaan psikologi dalam periklanan
- F. W. Taylor seorang sarjana teknik (pelopor *scientific management*), mencari cara2 paling efisien dalam bekerja
- 1924, hasil kajian penelitian di Hawthorne, Illinois, di pabrik Western Electric Company membuka lapangan baru untuk dieksplorasi mengenai kondisi sosial dan psikologis dalam mempengaruhi produktivitas

PIO di Indonesia

- Psikologi sebagai ilmu baru dikenal dan dikembangkan di Indonesia tahun 1950an
- Pengembangan psikologi industri dan organisasi dipelopori oleh UI, Unpad, dan UGM
- PIO dewasa ini masih merupakan ilmu terapan dengan kegiatan utamanya seputar pemeriksaan psikologis tujuan seleksi dan penempatan karyawan, yang lain bidang pelatihan dan yang masih kurang bidang konsultasi organisasi/perusahaan

Pengertian

PIO adalah ilmu yang mempelajari perilaku manusia :

- a. Dalam perannya sebagai tenaga kerja dan sebagai konsumen
- b. Baik secara perorangan maupun kelompok, untuk diterapkan dalam IO dan untuk kepentingan manusianya maupun organisasi/perusahaan

PIO dan ilmu lain

- *Organizational Behavior* : bagaimana interaksi individu dengan lingkungan sosialnya
- *Human Resources Management* : bagaimana manusia sebagai Tenaker dapat dikelola secara efektif