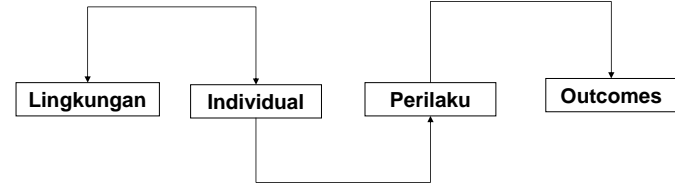


Individu

Oleh :

Rino A Nugroho
rinoan@gmail.com

Ver 1.0 Updated 260307



Individual differences:

- Individuals are similar but they are also unique.
- The study of individual differences helps a manager explain differences in performance level.

Dasar-dasar Perilaku Individu

Oleh :

Rino A Nugroho
rinoan@gmail.com

Updated 260307

Pengantar

Untuk mengenali individu dikaitkan dengan kinerja dilihat dari beberapa segi:

- **Karakteristik Biografis:**
Karakteristik-karakteristik pribadi yang obyektif dan dapat dengan mudah diperoleh dari bagian personalia
- **Kemampuan:**
Kapasitas individu u/ melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu
- **Pembelajaran:**
Setiap perubahan perilaku yg relatif permanen terjadi sebagai hasil dari pengalaman.

Karakteristik Biografis

Karakteristik-karakteristik biografis utama

- Usia
 - Matang dalam bekerja tapi resisten thd teknologi baru.
 - Pekerja yang berusia relatif rendah tingkat absensinya.
 - Usia mempengaruhi produktivitas? → tidak terbukti
 - Usia mempengaruhi kepuasan? → bentuk U
- Jenis Kelamin
- Status Perkawinan
- Masa Kerja

Kemampuan

■ Kemampuan intelektual:

- Kapasitas untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan mental
- Kecerdasan intelektual dapat dibagi menjadi beberapa sub bagian
 - **Kognitif:** bakat yg ditemukan oleh tes IQ
 - **Sosial:** kemampuan berhubungan dgn orang lain secara efektif
 - **Emosi:** kemampuan u/ mengidentifikasi, memahami dan mengelola emosi
 - **Budaya:** kesadaran akan keberagaman budaya & kemampuan u/ menjalankan fungsi lintas budaya tsb

- Multi-intelegensia: intelegensia yang berisi 4 sub bagian intelegensia di atas.
- Multi-intelegensia dianggap mampu menjelaskan kenapa orang yg IQ nya tinggi tidak selalu berhasil.
- Kemampuan fisik:
 - Kemampuan menjalankan tugas yg menuntut stamina, keterampilan, kekuatan dan karakteristik serupa.

Pembelajaran

Definisi pembelajaran terdiri dari beberapa komponen:

1. Melibatkan perubahan.
2. Relatif permanen
3. Terfokus pada perubahan perilaku



Adalah setiap perubahan perilaku yg relatif permanen yg terjadi sbg hasil pengamatan

Teori-teori Pembelajaran

- Pengkondisian Klasik:
pengkondisian yg di dalamnya individu menanggapi sejumlah perangsang yg tidak secara biasa menghasilkan tanggapan semacam itu.
 - Rangsangan tak terkondisi
 - Rangsangan terkondisi

- Pengkondisian operant:
manusia belajar berperilaku untuk mendapatkan sesuatu yang mereka inginkan atau sesuatu yg mereka hindari
- Pembelajaran sosial:
manusia dapat belajar melalui pengamatan dan pengalaman langsung

Pembentukan Perilaku

- Pembelajaran dapat diarahkan untuk membentuk perilaku seorang individu.
- Membentuk perilaku: secara sistematis menguatkan setiap langkah yg berurutan u/ menggerakkan individu lebih dekat ke respon yg diharapkan.

Metode Pembentuk Perilaku

- **Penguatan positif** : respon dengan sesuatu yang menyenangkan
- **Penguatan negatif** : respon diikuti oleh penghentian atau penarikan kembali suatu kegiatan
- **Hukuman** : menyingkirkan perilaku yg tidak diinginkan dgn menciptakan kondisi yang tidak menyenangkan
- **Pemusnahan** : menghapuskan penguatan apapun yang mempertahankan perilaku ttt

Jadual Penguatan

Interval	Rasio
Tergantung pada berapa lama waktu berselang	Tergantung pada respon yang diberikan individu
Interval Tetap : penguatan diberikan pada waktu yg seragam Cth : Gaji PNS tiap tgl 1	Rasio Tetap : penguatan diberikan setelah muncul sejumlah respon Cth : pujian kpd KPK atas terselesaikan kasus dlm jumlah tertentu
Interval Variabel : penguatan diberikan pada waktu yang tidak menentu Cth : Sidak Presiden SBY	Rasio Variabel : penguatan berubah sesuai perilaku individu tsb. Cth : pujian kpd KPK menyelesaikan kasus lebih cepat

Nilai & Sikap

Oleh :
Rino A Nugroho
rinoan@gmail.com

Updated: 260307

Nilai

- Mencerminkan keyakinan-keyakinan dasar bahwa pola perilaku khusus atau bentuk akhir keberadaan secara pribadi atau sosial lebih disukai daripada pola perilaku atau bentuk akhir lainnya.
- Nilai terdiri dari 2 atribut yaitu:
 - Isi: bentuk perilaku/bentuk akhir adalah penting
 - Intensitas: seberapa penting hal tsb

Nilai

- Apabila intensitas nilai itu kita peringkatkan maka itu disebut sistem nilai.
- Nilai menjadi dasar untuk memahami sikap dan motivasi karena nilai mempengaruhi persepsi kita.
- Pemahaman bahwa nilai-nilai individu berbeda sesuai dengan generasinya penting untuk dapat memperkirakan perilaku karyawan.

Nilai & Generasi

Generasi	Mulai Bekerja	Perkiraan Usia	Nilai-nilai Dominan
Veteran	1950-1964	>60	Pekerja keras, konservatif, setia, patuh
Baby Boomer	1965-1985	40-60	Ambisius, Berorientasi prestasi, Tidak Suka Otoritas, setia pada karir
Generasi X	1985-2000	25-40	Keseimbangan kesenangan/pekerjaan, tidak suka aturan, setia kepada hubungan
Nexter	2000-skrng	<25	PD, tetap berorientasi pada tim setia kepada diri sendiri dan hubungan

Sikap

- Adalah pernyataan-pernyataan atau penilaian-penilaian evaluatif berkaitan dengan obyek, orang atau peristiwa.
- Terdiri dari 3 komponen:
 - Kognitif: segmen keyakinan, opini dan segmen pendapat dari seseorang. → segmen ini berkaitan dengan nilai dari seseorang
 - Afektif: segmen emosional /"perasaan" dari sikap. Suka/tidaknya seseorang thd orang lain.
 - Perilaku: segmen perilaku dari sikap. Bagaimana seseorang berperilaku thd orang lain.

Contoh komponen sikap

- Kognitif: "mencontek itu salah"
- Afektif: " saya tidak suka sama Ardhian karena dia suka mencontek"
- Perilaku: " saya bersikap tidak ramah pada Ardhian pada saat ujian"

Tipe-tipe Sikap

- Ada banyak sikap tapi yg terkait dengan perilaku organisasi hanya beberapa, yaitu:
 - Kepuasan kerja: sikap umum individu kepada pekerjaannya.
 - Keterlibatan kerja: tingkat dimana seseorang mengaitkan dirinya ke pekerjaannya.
 - Komitmen organisasi: tingkat dimana seseorang mengkaitkan dirinya ke organisasi tertentu.

Teori Disonansi Kognitif

- Individu sering inkonsisten dalam menyikapi sesuatu
- Untuk menjelaskan inkonsistensi tsb dikenal teori disonansi kognitif.
- Teori ini dikemukakan oleh Leon Festinger.
- Pendapatnya:
 - Setiap bentuk inkonsistensi (disonansi) tidak menyenangkan dan individu-individu akan berupaya mengurangi disonansi itu, dari situ mengurangi ketidaknyamanan.
 - Maka individu akan memperjuangkan keadaan dengan disonansi minimum.

Teori Disonansi Kognitif

- Pendapatnya:
 - Setiap bentuk inkonsistensi tidak menyenangkan dan individu-individu akan berupaya mengurangi disonansi itu, dari situ mengurangi ketidaknyamanan
 - Maka individu akan memperjuangkan keadaan dengan disonansi minimum
- Imbalan besar cenderung mengurangi ketegangan disonansi tsb.
- Teori ini berpengaruh dalam memperkirakan perubahan sikap dari anggota organisasi.
- Contoh: Laptop untuk anggota DPR

Akhir dari Sesi