

PENGARUH BERBAGAI VARIABEL INDIVIDU TERHADAP PERILAKU KARYAWAN DALAM ORGANISASI

Andi Widiawati*)

DPK pada STIE Nobel Indonesia, Jl. Sultan Alauddin No. 212 Makassar

***Abstract** : The problem of the behavior of individuals and groups is a very complicated problem often faced by all managers of various organizations, therefore it is essential to be studied and understood so that organizational goals can be achieved effectively and efficiently. Organizational leaders pay more attention to various variables individuals within the organization, it is very influential on behavior caused by the employees in the organization in support of the achievement of organizational goals. Results of research on the relationship between satisfaction and -produktivitas have happy employees create goals based on the assumption that it will get the highest happiness high productivity turns out wrong , the leaders will produce better things by directing their attention mainly keapa that will help employees be more productive .*

***Keywords** : Variable Individuals , Employees and Organizational Behavior*

***Abstrak** : Masalah perilaku individu maupun kelompok merupakan salah satu masalah yang sangat pelik yang selalu dihadapi oleh semua manajer berbagai organisasi, oleh karena itu perlu sekali dipelajari dan dipahami agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan efektif dan efisien. Pemimpin organisasi lebih memperhatikan berbagai variable individu dalam organisasi, hal ini sangat berpengaruh terhadap perilaku yang ditimbulkan oleh karyawan dalam organisasi dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Hasil penelitian mengenai hubungan kepuasan dan produktivitas mempunyai tujuan membuat bahagia para karyawan berdasarkan asumsi bahwa hal kebahagiaan akan menghasilkan produktifitas yang tinggi ternyata keliru, para pemimpin akan menghasilkan hal yang lebih baik dengan mengarahkan perhatian mereka terutama keapa yang akan membantu karyawan menjadi lebih produktif.*

***Kata kunci** : Variabel Individu, Perilaku Karyawan dan Organisasi*

PENDAHULUAN

Setiap individu adalah unik, yang berbeda antara individu yang satu dengan individu yang lain. Demikian halnya dengan perilaku individu yang juga unik. Oleh karena itu pemahaman terhadap perilaku individu sangatlah penting, dengan memahami perilaku individu yang lain baik dilingkungan organisasi maupun dilingkungan masyarakat umum maka kita akan dapat berpikir , bersikap dan bertindak dengan tepat, yang dengan demikian maka komunikasi akan berlangsung dengan efektif dan efisien serta tujuan organisasi akan tercapai.

Salah satu tantangan untuk memahami perilaku individu dalam organisasi bahwa perilaku dalam organisasi itu membahas sejumlah masalah yang tidak jelas seperti fenomena gunung es, perilaku memiliki dimensi kecil yang terlihat dan sebagian perilaku organisasi itu tidak nampak. Kalau kita memandang organisasi yang nampak adalah segi-segi yang terlihat seperti, strategi, sasaran, kebijakan,, prosedur, struktur, rantai komando, dll. Tetapi dibawah permukaan tersebut terdapat sejumlah unsure lain yang perlu diketahui oleh para manajer, unsure lain yang mempengaruhi perilaku bagaimana karyawan itu bekerja.

Mengapa mempelajari perilaku individu menjadi penting dalam organisasi, khususnya bagi manajer yang bertanggung jawab terhadap tercapainya tujuan yang ingin dicapai, hal ini disebabkan karena penyelesaian segala sesuatunya melalui karyawan. Untuk itu manajer harus mampu menjelaskan mengapa karyawan berperilaku tertentu dan bukan perilaku yang lain, memprediksi bagaimana para karyawan akan menanggapi berbagai tindakan manajer dan mempengaruhi bagaimana karyawan harus bersikap.

Perilaku individu apa saja yang harus kita jelaskan, prediksi, dan pengaruhi? Hal itu mencakup lima hal penting yaitu, produktivitas karyawan, tingkat absensi, pergantian karyawan, perilaku kewarganegaraan organisasional.

Definisi

Perilaku adalah tindakan manusia, jadi perilaku organisasional adalah perilaku individu yang ditunjukkan oleh orang-orang ditempat kerja.

Robbins (1984) perilaku adalah berkenaan dengan tindakan manusia yang dapat diamati dan diukur.

Johns (1983) perilaku organisasi adalah suatu istilah yang menunjukkan sikap dan perilaku individu dan kelompok dalam organisasi yang berkenaan dengan studi sistematis tentang sikap dan perilaku.

Nimram (1996) Perilaku organisasi adalah bidang studi yang menyelidiki pengaruh yang ditimbulkan oleh individu, kelompok dan struktur terhadap perilaku manusia dalam organisasi dengan tujuan menerapkan pengetahuan yang didapat untuk meningkatkan efektifitas organisasi.

Untuk menarik dan memelihara karyawan yang bermutu adalah sesuatu yang paling diinginkan manajer, mereka ingin orang atau individu menunjukkan dirinya dan bekerja keras, berteman dengan rekan kerjanya dan konsumen, dan mempunyai sikap yang baik dan menunjukkan perilaku kerja yang baik.

Tetapi tidak semua individu selalu berlaku sebagai karyawan yang ideal.

Landasan Teori Pendekatan Dalam Memahami Perilaku Individu

Untuk dapat memahami perilaku individu dengan baik, terlebih dahulu kita harus memahami karakteristik yang melekat pada individu. Adapun karakteristik yang dimaksud adalah ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi dan sikap, kemampuan dan pembelajaran.

a. Karakteristik Biografi

1. Usia, hubungan antara usia dan kinerja mungkin menjadi isu yang sangat penting sekarang masa akan datang. Dalam banyak kasus secara empiris terbukti bahwa umur menentukan perilaku seorang individu. Umur juga menentukan kemampuan seseorang untuk bekerja, termasuk bagaimana dia merespon stimulus yang dilancarkan individu atau pihak lain.
2. Jenis Kelamin, bukti menunjukkan, bahwa terdapat hanya sedikit jika ada perbedaan penting antara perempuan dan laki-laki yang akan mempengaruhi kinerja kerja mereka. Misalnya tidak ada perbedaan yang konsisten pada pria dan wanita dalam hal kemampuan memecahkan masalah, kemampuan analisis, pendorong persaingan, motivasi, sosiabilitas atau kemampuan belajar. Penelitian psikologi menunjukkan bahwa wanita bersedia untuk mematuhi kewenangan dan pria lebih agresif dan berkemungkinan lebih besar dari pada wanita untuk memiliki harapan atas keberhasilan.
3. Status Perkawinan, riset menunjukkan bahwa karyawan yang telah menikah lebih rendah tingkat keabsenannya, mempunyai tingkat pengunduran diri yang lebih rendah, dan lebih puas dengan

pekerjaan mereka daripada rekan sekerjanya yang belum menikah.

4. Masa kerja, kajian ekstensif mengenai hubungan senioritas-produktivitas telah dilakukan, kita dapat mengatakan bahwa ada hubungan positif antara senioritas dan produktifitas pekerjaan. Hal kedua menyangkut ini adalah terdapat hubungan negative antara senioritas dengan keabsenan. Ketiga, tingkat pengunduran diri karyawan semakin kecil.

b. Kepribadian

Robbin (1986) mengemukakan, Kepribadian sebagai pengorganisasian yang dinamis dari system psikofisik dalam diri individu yang menentukan penyesuaian diri dengan lingkungannya. Kepribadian sebagai keseluruhan cara bagaimana individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain.

Faktor apakah yang menentukan kepribadian seseorang? Dalam banyak buku menyebutkan bahwa kepribadian ditentukan oleh factor keturunan, lingkungan dan ditambah berbagai factor situasional.

Adapun karakteristik kepribadian yang popular diantaranya adalah agresif, pemalu, pasrah, malas, ambisius, setia, jujur. Semakin konsisten karakteristik itu muncul disaat merespon lingkungan, hal itu menunjukkan factor keturunan atau pembawaan merupakan factor yang penting dalam membentuk kepribadian seseorang.

Terdapat sejumlah atribut kepribadian yang harus dicermati diantaranya :

1. Daerah pengendalian (locus of control), daerah pengendalian berkenaan dengan sejauh mana seseorang merasa yakin bahwa tindakannya akan mempengaruhi imbalan yang akan diterimanya. Ada dua daerah pengendalian kepribadian yaitu, internal dan

eksternal. Kepribadian yang bersifat internal adalah kepribadian dimana seseorang percaya bahwa dia adalah pengendali atas apa yang terjadi padanya. Sedangkan sifat pengendalian eksternal adalah keyakinan seseorang bahwa apa yang terjadi padanya ditentukan oleh lingkungan luar dirinya, seperti nasib dan keberuntungan.

2. Paham otoritarian, paham ini berkeyakinan bahwa ada perbedaan status dan kekuasaan pada orang-orang yang ada dalam organisasi. Sifat kepribadian otoritarian yang tinggi memiliki intelektual yang kaku, membedakan orang dalam organisasi berdasarkan kedudukan dalam organisasi, mengeksploitasi orang-orang yang ada dibawahnya, suka curiga dan menolak perubahan.
3. Orientasi prestasi, adalah karakteristik kepribadian yang dapat digunakan untuk meramal perilaku orang. Mc Clelland, tentang kebutuhan untuk berprestasi menyebutkan bahwa ada tiga karakteristik sifat kepribadian seseorang yang memiliki kebutuhan berprestasi tinggi, yaitu mereka secara pribadi ingin bertanggung jawab atas keberhasilan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Resiko merupakan tantangan yang mengasyikkan, jika berhasil melewatinya maka ia akan merasa puas.

c. Persepsi dan Sikap

- Nimram (1996) mengartikan persepsi sebagai suatu proses dengan mana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesannya untuk member arti tertentu pada lingkungan.
- Gitosudarmo I. (1997) menyebutkan bahwa persepsi sebagai proses

memperhatikan dan menyeleksi, mengorganisasikan dan menafsirkan stimulus lingkungan. Ada sejumlah aspek yang mempengaruhi persepsi yaitu:

1. Ukuran, dimana semakin besar atau kecil suatu obyek, maka akan semakin dipersepsikan.
2. Intensitas, dimana semakin tinggi tingkat insentitas suatu stimulus maka semakin besar kemungkinan untuk dipersepsikan.
3. Frekwensi, dimana semakin sering frekwensi suatu stimulus maka akan semakin dipersepsikan.
4. Kontras, dimana stimulus yang kontraks/ mencolok dengan lingkungannya akan semakin dipersepsikan orang.
5. Gerakan, gerakan yang lebih banyak akan lebih dipersepsikan orang dibandingkan dengan gerakan yang sedikit.
6. Perubahan, dimana stimulus yang berubah-ubah akan menarik untuk diperhatikan disbanding dengan stimulus yang tetap.
7. Baru, suatu stimulus yang baru akan menarik perhatian orang disbanding stimulus lama
8. Unik, dimana semakin unik suatu obyek atau kejadian maka akan semakin menarik perhatian public dibanding kejadian lama. Memahami persepsi individu atau kelompok merupakan suatu hal yang penting sebab dalam kehidupan sehari-hari, baik dalam organisasi maupun dimasyarakat umum, perilaku individu, kelompok dituntun atau didasari oleh bagaimana dia mempersepsikan semua stimulus yang datang dari lingkungan, yang kadang-kadang dipersepsikan seseorang atau kelompok tersebut seringkali tidak menunjukkan situasi dan kondisi yang sebenarnya.

Ada sejumlah factor yang menyebabkan terjadinya distorsi dalam persepsi dalam memaknai sesuatu. Faktor tersebut adalah :

- a. Pemberi kesan, bagaimana seseorang memberikan arti terhadap sesuatu sangat ditentukan oleh karakteristik kepribadian orang tersebut, misalnya umur, lama bekerja, pendidikan, agama, budaya, dll.
- b. Sasaran, atribut yang melekat pada obyek atau sasaran yang diamati, yang akan dipersepsikan, dapat mempengaruhi bagaimana orang mempersepsikan hal tersebut.
- c. Situasi, konteks dimana kita melihat kejadian atau objek adalah penting. Lingkungan sangat menentukan individu, kelompok dalam mempersepsikan obyek atau kejadian. Termasuk dalam situasi adalah pertama stereotyping yaitu menilai seseorang hanya dari dasar satu atau beberapa sifat kelompoknya. Kedua Halo Effec yaitu kecenderungan untuk menilai hanya atas dasar satu sifatnya saja. Dan ketiga Projection yaitu kecenderungan seseorang untuk menilai orang lain atas dasar perasaan atau sifatnya.
- d. Attitude, sikap dapat dipandang sebagai predisposisi untuk bereaksi dengan cara yang menyenangkan atau

tidak menyenangkan terhadap obyek, orang konsep atau apa saja. Ada beberapa asumsi yang mendasari pernyataan tersebut, yaitu : (1). Sikap berhubungan dengan perilaku, missal jika seorang individu dinilai menyenangkan maka apapun yang dilakukan orang tersebut akan menyenangkan. (2). Sikap berkaitan erat dengan perasaan seseorang terhadap obyek, jika seseorang tertarik dengan orang tertentu, maka apapun perilaku orang tersebut akan dianggap menarik. (3). Sikap adalah konstruksi yang bersifat hipotesis, artinya konsekuensinya dapat diamati, tetapi sikap itu sendiri tidak dapat dipahami.

Berdasarkan definisi sikap diatas, maka dapat disimpulkan bahwa ada tiga komponen sikap, yaitu afektif, kognitif, dan psikomotorik. (1). Afektif berkenaan dengan komponen emosional atau perasaan seseorang, (2). Kognitif berkenaan dengan komponen persepsi, keyakinan dan pendapat, atau proses berpikir yang menekankan pada rasionalisme dan logika. (3). Komponen Psikomotorik merupakan kecenderungan seseorang dalam bertindak dalam lingkungan.

- e. Belajar, Robbins (1993) menyebutkan belajar adalah proses perubahan yang relative konstan

dalam tingkah laku yang terjadi karena adanya suatu pengalaman atau latihan. Dari pengertian tersebut dapat diketahui bahwa ada tiga komponen belajar, yaitu : (1). Belajar melibatkan adanya perubahan. Yaitu perubahan dari yang buruk menjadi lebih baik, dari tidak tahu menjadi tahu, dan tidak bisa menjadi bisa. (2). Perubahan yang terjadi relative permanen, perubahan yang bersifat sementara menunjukkan kegagalan dalam proses belajar. (3). Belajar berarti adanya perubahan perilaku. Belajar tidak hanya mengubah pikiran dan sikap, tetapi juga yang lebih penting lagi adalah bahwa belajar hanya mengubah perilaku subyek ajar.

d. Kemampuan

Kemampuan adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Pada hakikatnya kemampuan seseorang tersusun dari dua factor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

1. Kemampuan intelektual, adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk menjalankan kegiatan mental, seperti tes IQ, dirancang untuk memastikan kemampuan intelektual umum seseorang. Tujuh dimensi yang paling sering dikutip yang membentuk kemampuan intelektual adalah kemahiran berhitung, pemahaman verbal, kecepatan persepsi, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi ruang, dan daya ingat.

Dalam pekerjaan dituntut pelaku untuk menggunakan kemampuan intelektual, singkatnya makin banyak pemrosesan informasi dalam pekerjaan tertentu, makin banyak kecerdasan dan kemampuan verbal umum yang dibutuhkan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan sukses.

2. Kemampuan Fisik adalah kemampuan menjalankan tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristi-karakteristik serupa. Penelitian menunjukkan bahwa ada Sembilan kemampuan dasar yang terlibat dalam ratusan pekerjaan menunjukkan Sembilan kemampuan dasar yang terlibat dalam pekerjaan fisik, yaitu : kekuatan dinamik, kekuatan otot bawah, kekauan statis, kekuatan eksplosif, fleksibilitas jangkauan, fleksibilitas dinamik, koordinasi tubuh, keseimbangan, dan stamina.

e. Pembelajaran

Untuk dapat menjelaskan dan memperkirakan perilaku orang, maka kita harus memahami cara belajar orang-orang. Pembelajaran adalah setiap perubahan perilaku yang relative permanen yang terjadi sebagai hasil dari pengalaman. Pembelajaran terjadi setiap saat. Dari devinisi tersebut terdapat beberapa komponen yang patut mendapat penjelasan, (1). Pembelajaran melibatkan perubahan, (2). Perubahan itu harus relative permanen. (3). Pembelajaran berlangsung ketika terjadi perubahan tindakan.

Teori Pembelajaran

1. Pengkondisian Klasik, adalah teori pengkondisian yang didalamnya Individu menanggapi sejumlah peransang yang tidak secara

biasa menghasilkan tanggapan semacam itu. Pengkondisian klasik dapat digunakan untuk menjelaskan mengapa pada suatu pabrik manufaktur tertentu, setiap kali eksekutif puncak dari kantor pusat dijadwalkan untuk berkunjung, manajemen pabrik akan merapikan kantor administrasi dan membersihkan jendela. Pengkondisian Operat, pengkondisia ini berpendapat bahwa perilaku merupakan fungsi dari konsekuensi. Orang belajar berperilaku untuk mendapatkan sesuatu yang mereka inginkan atau memghindari sesuatu yang tidak mereka inginkan. Perilaku operat berarti perilaku sukarela atau yang dipelajari sebagai lawan dari perilaku refleksif atau yang tidak dipelajari.

2. Teori pembelajaran Sosial, adalah pandangan bahwa kita dapat belajar lewat pengamatan maupun pengalaman langsung.

Pengaruh Berbagai Variabel Individu Terhadap Perilaku Karyawan Dalam Organisasi

Perilaku individu dapat dimodifikasi kearah yang lebih baik sehingga mengarah pada pencapaian tujuan yang efektif dan efesien.

Para pemimpin organisasi sering berkata bahwa asset organisasional yang paling penting adalah orang-orang mereka. Oleh karena itu menemukan orang-orang terbaik adalah prioritas mereka. Banyak riset menunjukkan bahwa ada berbagai petunjuk yang dapat digunakan untuk mendapatkan orang-orang trsebut yaitu, kecerdasan emosional, mungkin dapat menjadi petunjuk yang baik dari kinerja yang baik daripada kecerdasan akademik, serta kemampuan memotivasi diri dan keahlian bersosialisasi adalah patokan untuk mendapatkan individu yang sangat efektif.

Lebih memperhatikan manusia adalah cara pandang yang paling tepat dalam memandang karyawan dalam suatu organisasi. Manajer banyak melihat bahwa dalam organisasi banyak perilaku baik dan disisi lain ada juga perilaku buruk. Untuk itu perilaku karyawan harus disalurkan kearah yang benar dan jelas.

Untuk mencapai hal itu, budaya yang diterapkan dalam organisasi adalah sederhana, dimana semua orang harus diberlakukan dengan martabat dan rasa hormat. Organisasi harus menciptakan situasi dimana semua orang mempunyai peluang untuk berkembang, bergembira dan sukses. Organisasi menyadari, bahwa karyawan adalah garis terdepan, setiap karyawan punya harapan dan peran yang sama dalam mencapai tujuan organisasi, tanpa terkecuali.

Untuk pertumbuhan perusahaan atau organisasi secara berkelanjutan, adalah penting untuk memelihara budaya itu, yang dilakukan dengan cara merekrut untuk suatu sikap suatu falsafah untuk membentuk sikap karyawan yang baik. Jika anda tidak mempunyai sikap yang baik, kita tidak menginginkan anda, tak peduli seberapa ahlinya anda. Kita dapat mengubah tingkat keahlian melalui pelatihan, kita tidak dapat mengubah sikap. Karyawan atau individu dapat diajarkan mekanisme suatu keahlian, tapi agar lebih berhasil, mereka harus memiliki sikap yang tepat-perhatian, dinamis, terkendali dan jujur.

PENUTUP

Masalah perilaku individu maupun kelompok merupakan salah satu masalah yang sangat pelik yang selalu dihadapi oleh semua manajer berbagai organisasi, oleh karena itu perlu sekali dipelajari dan dipahami agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan efektif dan efisien.

Pemimpin organisasi lebih memperhatikan berbagai variable individu dalam organisasi, hal ini sangat berpengaruh terhadap perilaku yang ditimbulkan oleh karyawan dalam organisasi dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Hasil penelitian mengenai hubungan kepuasan dan produktivitas mempunyai tujuan membuat bahagia para karyawan berdasarkan asumsi bahwa hal kebahagiaan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi ternyata keliru, para pemimpin akan menghasilkan hal yang lebih baik dengan mengarahkan perhatian mereka terutama keapa yang akan membantu karyawan menjadi lebih produktif.

Organisasi yang menunjukkan dukungan dengan membuat karyawan tahu berusaha untuk membangun kepercayaan dalam manajemen, menghindari persepsi yang salah, dan mendorong sikap yang positif.

DAFTAR RUJUKAN

- Hasibuan, Malayu, S.P. (1994). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Penerbit CV Haji Masagung.
- Nimram, Umar. (1997). Perilaku Organisasi, Edisi Revisi, CV. Citra Media, Surabaya.
- Robbins Stephen (1997). Perilaku Organisasi, Penerbit PT. Indeks
- Robbins Stephen (2007). Manajemen Jilid 2, Penerbit PT. Indeks
- Sopiah (2008). Perilaku Organisasional, Penerbit CV. ANDI OFSET, Yogyakarta