

	UNIVERSITAS AHMAD DAHLAN FAKULTAS PSIKOLOGI PROGRAM STUDI SARJANA				Kode Dokumen: FM-UAD-PBM-o8-o2/R1		
RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER							
Mata Kuliah	Kode Mata Kuliah	Rumpun Mata Kuliah	Bobot (SKS)		Semester	Tanggal Penyusunan	
PERILAKU ORGANISASI	1345330	ODIP	T =3	P =0	Genap/4	23 Februari 2022	
Pengesahan	Dosen Pengembangan RPS Devi Damayanti, S.Psi., M.Psi., Psikolog Ufi Fatuhrahmah, M.Psi., Psikolog Siti Mulyani M.Psi., Psikolog		Koordinator RMK Dr. RR. Erita Yuliasesti.D.S., S.Psi., M.Si.		Kaprodi Devi Damayanti, S.Psi., M.Psi., Psikolog		
Capaian Pembelajaran	CPL-Prodi yang dibebankan pada mata kuliah						
	CPL (S)						
	CPL (P)						
	CPL (KU)						
	CPL (KK)						
	Capaian Pembelajaran Mata Kuliah (CPMK)						
	CPMK 1						
	CPMK 2						
	CPMK						
	CPMK						
	Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)						
	Sub-CPMK 1						
	Sub-CPMK 2						
	Sub-CPMK 3						
	Sub-CPMK 4						
	Sub-CPMK 5						
	Sub-CPMK 6						
	Sub-CPMK 7						
	Korelasi CPMK terhadap Sub-CPMK						
		Sub-CPMK1	Sub-CPMK2	Sub-CPMK3	Sub-CPMK4	Sub-CPMK5	Sub-CPMK6
	CPMK 1	x	x	x	x	x	x
	CPMK 2						x
	CPMK						
	CPMK						
Deskripsi singkat mata kuliah	Perilaku Organisasi (PO) adalah kajian yang menyelidiki pengaruh individu, kelompok dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi dan membuat organisasi bergerak lebih efektif. Secara khusus PO berfokus pad acara meningkatkan produktifitas,						

	mengurangi perilaku karyawan yang kurang efektif dan meningkatkan kehidupan kerja yang lebih berkualitas. Topik-topik bahasan yang akan dipelajari dalam mata kuliah ini meliputi karakteristik personal, sikap kerja, motivasi, pembelajaran, persepsi & pengambilan keputusan individual, tim kerja, kepemimpinan, komunikasi, desain organisasi dan budaya kerja.
Bahan Kajian: Materi Pembelajaran	1. Teori Organisasi 2. Karakteristik Personal (Kepribadian, Sikap Motivasi, Kemampuan, Persepsi & Pengambilan Keputusan) 3. Sikap Kerja Positif dan Negatif (Kepuasan kerja, stress kerja & well being, counterproductive behavior) 4. Motivasi Kerja (teori Klasik dan Kontemporer) 5. Dasar-dasar Perilaku Kelompok (Tim Kerja, Kepemimpinan, Konflik, Komunikasi) dan kinerja organisasi 6. Teori Kepemimpinan 7. HRM
Pustaka	Utama: 1. Robbins, S.P. & Judge, T. 2015. <i>Organizational Behavior</i>. 16th edition. McGraw-Hill International Inc. Jakarta: Salemba Empat. 2. Riggio, R. 2009. <i>Introduction to Industrial/ Organizational Psychology</i>. 5th edition. Pearson Education International. 3. Riggio, R.E. (2018). <i>Introduction to Industrial/ Organizational Psychology</i>. 7th ed. Routledge (ebook) Pendukung 1. Robbins, S.P. & Judge, T. 2018. <i>Organizational Behavior</i>. Global edition. Pearson Education (ebook) 2. Bakker, A.B., & Leiter, M.P. (2010). <i>Work Engagement : A Handbook of Essential Theory and Research</i>. Psychology Press (ebook) 3. Organ, D.W., Podsakoff, P.M., & MacKenzie, S.B. (2005) <i>Organizational Citizenship Behavior. Its Nature, Antecedent, and Consequences</i>. Sage Publication, Inc 4. <i>Journal of Applied Psychology</i>
Dosen Pengampu	1. Dr. RR. Erita Yuliasesti, D.S., S.Psi., M.Si. 2. Devi Damayanti, S.Psi., M.Psi., Psikolog. 3. Ufi Fatuhrahmah, S. Psi., M.Psi., Psikolog. 4. Luqman Tifa Perwira, S.Psi., M.Psi., Psikolog
Mata Kuliah Prasyarat	Psikologi Dasar

Minggu ke-	Kemampuan yang diharapkan (Sub-CPMK)	Bahan kajian/Materi pembelajaran	Bentuk, metode pembelajaran dan pengalaman belajar	Waktu (menit)	Penilaian		
					Teknik	Indikator	Bobot (%)
1,2	SUB CPMK 1: Mampu menjelaskan konsep dasar organisasi dan perilaku organisasi	RPS Teori Organisasi Teori Umum Perilaku Organisasi	- kuliah dan Diskusi - Mhs dengan arahan dosen mendiskusikan satu fenomena tentang pengelolaan organisasi - Mhs menyimak penjelasan dosen mengenai alur dan	PB : 6 x 50' PT : 6 x 60' KM : 6 x 60'	Penilaian PT (Tugas Kelompok : resume) TEs Tertulis : Quis/UTS	- Kelengkapan poin-poin utama dalam resume - Relevansi Referensi - Ketepatan pengambilan kesimpulan	10

Minggu ke-	Kemampuan yang diharapkan (Sub-CPMK)	Bahan kajian/Materi pembelajaran	Bentuk, metode pembelajaran dan pengalaman belajar	Waktu (menit)	Penilaian		
					Teknik	Indikator	Bobot (%)
			garis besar materi perkuliahan - Mendiskusikan kontrak belajar bersama - Membentuk kelompok tugas untuk satu semester - Penugasan untuk pertemuan kedua.(Resume) dikumpul di pertemuan 6				
3	SUB CPMK 2: Mampu mendeskripsikan karakteristik personal dan pengaruhnya terhadap perilaku organisasi (cognitive 2)	- Teori Dasar Perilaku - Karakteristik Biografis - Kepribadian - Kemampuan	- Kuliah dan Diskusi - Mhs menyimak kasus dampak perilaku individu terhadap organisasi - Mhs menyimak kasus model rekrutmen seleksi karyawan pada beberapa perusahaan ternama dunia dan mengidentifikasi pertimbangan model rekrut seleksi yang digunakan. - Mhs menyimak penjelasan dosen mengenai karakteristik personal yang utama yang mempengaruhi kinerja dan menjadi dasar pertimbangan pemilihan karyawan. - Mahasiswa mengerjakan kuis secara individual. - Pemberian tugas kelompok untuk	PB : 3 x 50' PT : 3x 60' KM : 63x 60'	Tes Tertulis : Quis/UTS	- Ketepatan memilih karakteristik personal yang sesuai - Ketepatan menghubungkan antara karakteristik personal tertentu dengan perilaku organisasi - Ketepatan menjelaskan pengaruh karakteristik personal dengan kinerja individu, kelompok dan organisasi	10

Minggu ke-	Kemampuan yang diharapkan (Sub-CPMK)	Bahan kajian/Materi pembelajaran	Bentuk, metode pembelajaran dan pengalaman belajar	Waktu (menit)	Penilaian		
					Teknik	Indikator	Bobot (%)
			pertemuan 4 (setiap kelompok diberi penugasan yang berbeda untuk mengumpulkan dan meresume sub-sub topik untuk pertemuan 4 → kepuasan kerja, stress, kinerja individu.				
4, 5	Mampu membandingkan pengaruh sikap kerja positif dan negative terhadap kinerja organisasi.(cognitive 4)	Sikap Kerja Positif dan Negatif (Kepuasan kerja, stress kerja & well being, counterproductive behavior)	- Mahasiswa mengamati gambar-gambar lingkungan kerja yang disiapkan oleh dosen dan diminta pendapat dan perasaannya terkait gambar yang diperlihatkan. - Dengan difasilitasi dosen, mahasiswa mendiskusikan konsep kepuasan kerja, faktor-faktor penentu, dan dampaknya dengan mengacu pada hasil resume yang telah ditugaskan pada pertemuan sebelumnya. - Mahasiswa menyimak penjelasan dosen mengenai bentuk sikap kerja lainnya baik yang positif maupun negative seperti stress kerja. - Mahasiswa secara berkelompok diminta mendiskusikan cara-cara untuk meningkatkan kepuasan	PB : 6 x 50' PT : 6 x 60' KM : 6 x 60'	Penilaian PT: 1. Tugas Kelompok Resume Teori Sikap Kerja 2. Tugas Kelompok Intervensi Sikap KErja (Meningkatkan Sikap KErja positif dan mengatasi sikap kerja negative)	Tugas KElompok Resume Teori (Bobot 5): - Kelengkapan poi-poin utama dalam resume - Relevansi Referensi - Ketepatan pengambilan kesimpulan Tugas Kelompok Intervensi Sikap (Bobot 10): - Kelengkapan poi-poin utama dalam makalah - Relevansi Referensi - Efektifitas Presentasi Dari kedua Tugas diharapkan Mhs mampu :	15

Minggu ke-	Kemampuan yang diharapkan (Sub-CPMK)	Bahan kajian/Materi pembelajaran	Bentuk, metode pembelajaran dan pengalaman belajar	Waktu (menit)	Penilaian		
					Teknik	Indikator	Bobot (%)
			kerja dan mengatasi stress kerja. - Hasil penugasan pertemuan 4 (intervensi terhadap sikap kerja), dipresentasikan dan disiskusikan pada pertemuan 5			- Menjelaskan pengaruh sikap kerja terhadap kinerja organisasi - Menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap sikap, kepuasan dan perilaku. - Mendeskripsikan konsep kepuasan kerja, menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi dan merumuskan cara-cara meningkatkan kepuasan. Mendeskripsikan konsep stress kerja, menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi dan merumuskan cara-cara mengatasi stress	
6,7	Mampu menghubungkan antara konsep teori motivasi dengan berbagai kasus perilaku karyawan	- Konsep Motivasi Kerja - Teori Klasik - Teori Kontemporer - Kasus-kasus permasalahan	- Mahasiswa menyimak penjelasan dosen mengenai konsep motivasi kerja. - Mahasiswa membentuk dan mendiskusikan kasus-kasus	PB : 6 x 50' PT : 6 x 60' KM :	Penilaian PT: 1. Tugas Kelompok : Konsep teori Motivasi dalam bentuk presentasi poster.	Tugas Kelompok Konsep Teori Motivasi (Bobot 10): - Kelengkapan poin-poin utama dalam makalah	20

Minggu ke-	Kemampuan yang diharapkan (Sub-CPMK)	Bahan kajian/Materi pembelajaran	Bentuk, metode pembelajaran dan pengalaman belajar	Waktu (menit)	Penilaian		
					Teknik	Indikator	Bobot (%)
		motivasi karyawan	permasalahan motivasi karyawan - Masing-masing kelompok mendiskusikan implementasi konsep teori motivasi sesuai kasus yang diterima masing-masing kelompok. - Hasil diskusi kelompok dibuat makalah yang dikumpulkan dan dipresentasikan di pertemuan selanjutnya.	6 x 60'	Tes Tertulis : QUIZ/UTS	- Relevansi Referensi - Efektifitas Presentasi Tes Tertulis (Bobot 10): Ketepatan dalam : - Menjelaskan teori motivasi kerja. - memberikan rekomendasi penyelesaian permasalahan organisasi dengan menggunakan pendekatan teori motivasi kerja yang relevan.	
Ujian Tengah Semester							
8,9	Mampu mendeskripsikan perilaku kelompok dalam konteks organisasi (cognitive 2)	- Tim Kerja (dasar-dasar perilaku, proses pembentukan, efektifitas dan dinamika) - Komunikasi, konflik, pengambilan keputusan	- Dosen memancing minat belajar mahasiswa dengan memberikan contoh2 fenomena tim kerja di sekitar kampus. - Mhs diminta menyampaikan pendapat mereka terkait dinamika yang terjadi dalam tim kerja yang dicontohkan oleh dosen. - Mhs menyimak penjelasan dosen tentang teori pembentukan tim kerja dan beberapa dinamika dalam tim.	PB : 6 x 50' PT : 6 x 60' KM : 6 x 60'	Penilaian PT: 1. Tugas Kelompok : Dinamika Kelompok dan efektifitas Tim Kerja Tes Tertulis : QUIZ	Tugas Kelompok (Bobot 10): - Kelengkapan poin-poin utama dalam makalah - Relevansi Referensi - Efektifitas Presentasi Tes Tertulis (Bobot 5): - Ketepatan menentukan perilaku kelompok yang sesuai	15

Minggu ke-	Kemampuan yang diharapkan (Sub-CPMK)	Bahan kajian/Materi pembelajaran	Bentuk, metode pembelajaran dan pengalaman belajar	Waktu (menit)	Penilaian		
					Teknik	Indikator	Bobot (%)
			- Mhs diminta untuk mendeskripsikan proses dan dinamika kelompok yang terjadi dalam kelompok tugas mereka masing-masing. - Mhs kemudian mendeskripsikan peran dan memberikan penilaian terhadap kontribusi masing-masing anggota kelompok selain dirinya. - Mahaiswa mempresentasikan dan mendiskusikan hasil kerja kelompok dengan fasilitasi dosen pada pertemuan 9.			- Ketepatan menghubungkan antara perilaku kelompok tertentu dengan efektifitas Tim - Ketepatan menjelaskan pengaruh perilaku kelompok dengan kinerja organisasi	
10,11,12	Mampu mendemonstrasikan perilaku kepemimpinan dalam tim kerja(cognitive 2 & psikomotor 2)	- Konsep umum kepemimpinan - Teori Sifat - Teori Perilaku - Teori kemungkinan	- Mhs diminta menyebutkan tokoh2 pemimpin yang berkesan bagi mereka & menyebutkan karakteristik utama yang dimiliki oleh tokoh tersebut yang mempengaruhi kesuksesannya sebagai pemimpin. - Dosen mengajak mhs mengelompokkan hasil curah gagasan tsb dalam karakteristik yang serumpun. - Mhs menyimak penjelasan dosen mengenai konsep umum kepemimpinan dan	PB : 9 x 50' PT : 9 x 60' KM : 9 x 60'	Penilaian PT: 1. Tugas Kelompok Analisis Figur Kepoemimpinan 2. Tugas Individual Portofolio kepemimpinan personal	Tugas Kelompok Analisis Figur Kepemimpinan (Bobot 10): - Kelengkapan poin-poin utama dalam makalah - Relevansi Referensi - Efektifitas Presentasi Tugas Individual Portofolio Kepemimpinan Personal (Bobot 10) - Ketersediaan bukti perilaku kepemimpinan personal	20

Minggu ke-	Kemampuan yang diharapkan (Sub-CPMK)	Bahan kajian/Materi pembelajaran	Bentuk, metode pembelajaran dan pengalaman belajar	Waktu (menit)	Penilaian		
					Teknik	Indikator	Bobot (%)
			perkembangan teori kepemimpinan. . - Di dalam kelompok tugas, mhs memilih satu figure pemimpin dan mendiskusikan beberapa karakteristik yang menonjol. - Mhs mengkaitkan karakteristik/perilaku pemimpin dengan salah satu teori kepemimpinan. - Mhs menuangkan hasil diskusinya dalam bentuk poster dan mempresentasikannya kepada para pengunjung galerynya (mhs dari kelompok lain) - Mhs berkumpul kembali dalam kelompok dan membuat rangkuman berbagai teori kepemimpinan disertai contoh yang diperoleh dari berbagai gallery kelp lain. - Mahasiswa mendapatkan penugasan mengumpulkan portofolio kepemimpinan personal yang dipraktekkannya.			- Relevansi perilaku personal dengan konsep kepemimpinan - Ketepatan analisis perilaku personal dengan Knsep teori kepemimpinan	
13,14	Mampu mendeskripsikan	Konsep HRM Siklus HRM (Reksel – PHK)	- Mhs menyimak ilustrasi kasus tentang	PB : 6 x 50'	Penilaian PT:	Tugas Kelompok Analisis Sistem SDM (Bobot 5):	10

Minggu ke-	Kemampuan yang diharapkan (Sub-CPMK)	Bahan kajian/Materi pembelajaran	Bentuk, metode pembelajaran dan pengalaman belajar	Waktu (menit)	Penilaian		
					Teknik	Indikator	Bobot (%)
	konsep dasar HRM (cognitive 2) 10		pengelolaan SDM di suatu organisasi. - Mhs dengan fasilitasi dosen menguraikan alur/tahapan pengelolaan SDM dari rekrut hingga pemutusan hubungan kerja. - Mhs menyimak penjelasan dosen tentang MSDM - Mhs belajarmengidentifikasi proses MSDM pada satu organisasi	PT : 6 x 60' KM : 6 x 60'	Tugas Kelompok Identifikasi system SDM pada organisasi tertentu Tes Tertulis : QUIZ/UAS	- Kelengkapan poin-poin utama dalam makalah - Relevansi Referensi - Efektifitas Presentasi Tes Tertulis (Bobot 5): - Ketepatan memahami siklus MSDM - Ketepatan mengidentifikasi system MSDM - Ketepatan menjelaskan efektifitas MSDM dengan kinerja organisasi	
	Ujian Akhir Semester						

Modul Perkuliahan Pertemuan 3
DASAR DASAR PERILAKU INDIVIDU : KERAGAMAN DALAM ORGANISASI

Referensi :

Robbins, S. P. & Judge, T. A (2015) Perilaku Organisasi (Ed 16). Jakarta : Salemba Empat:

Bab 2 : Keragaman dalam Organisasi

Bab 5 : Kepribadian dan Nilai

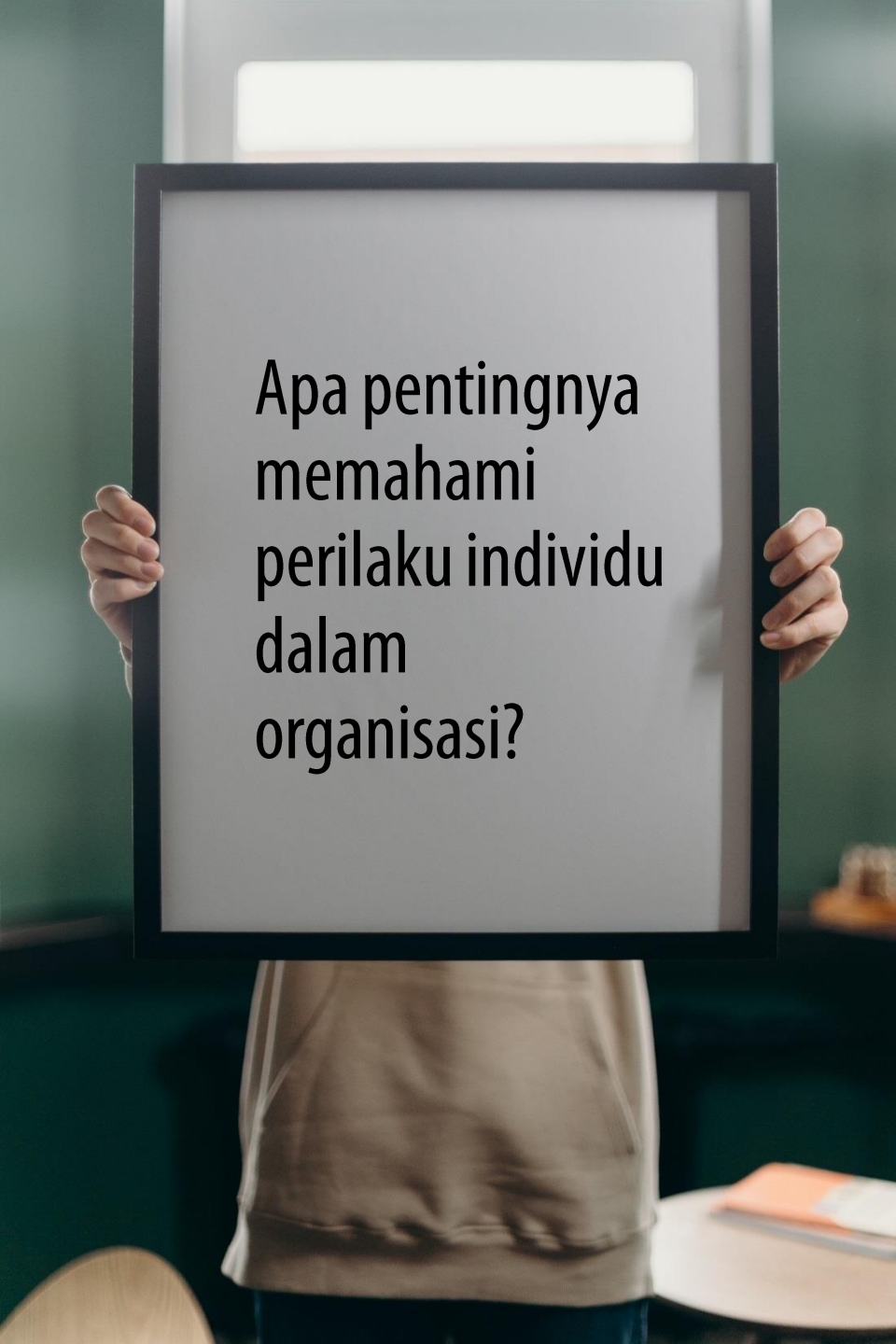
Tahapan Perkuliahan Daring untuk Mahasiswa

- A. Baca referensi yang disebutkan di atas. Mahasiswa juga boleh menambah bacaan referensi lain dengan topik yang sama.
- B. Slide penjelasan audio disediakan pada link : <https://drive.google.com/drive/folders/1FJa6S-EiWD7M7hebtO8alb3DmdvQyHhB?usp=sharing>
- C. Buatlah rangkuman hasil kajian (maksimal 2 halaman dalam bentuk file pdf) tersebut dengan menjawab pertanyaan-pertanyaan berikut :
 1. Mengapa penting bagi perusahaan/ organisasi untuk memahami perilaku individual anggota organisasi atau karyawannya?
 2. Apa yang menjadi pertimbangan perusahaan/organisasi dalam memilih calon karyawan atau anggotanya?
 3. Pada umumnya tenaga kerja suatu perusahaan memiliki karakteristik yang beragam yang dapat mempengaruhi perilakunya dalam organisasi. Apakah dua bentuk utama keragaman tenaga kerja tersebut?
 4. Dari berbagai keragaman level permukaan (Karakteristik biografi), sebutkan beberapa contoh stereotype yang kadang kala mempengaruhi perusahaan dalam memilih calon tenaga kerjanya? Mengapa hal tersebut bisa terjadi?
 5. Apakah yang dimaksud dengan kemampuan intelektual?
 6. Sebutkan contoh-contoh pekerjaan yang membutuhkan kemampuan fisik yang dominan!
 7. Bagaimana hubungan kemampuan individu dengan kinerja? Apa yang terjadi pada kondisi individu bila kemampuannya dibawah tuntutan tugas? Dan bagaimana bila sebaliknya?
 8. Apa itu kepribadian? Bagaimana mengukurnya? Faktor-faktor apa saja yang menentukan kepribadian individu?
 9. Apakah sifat-sifat utama dalam model Kepribadian Lima Besar (*Big Five Personality*)?
 10. Bagaimana karakteristik kepribadian individu dapat mempengaruhi kinerja organisasi/perusahaan?
- D. Rangkuman hasil bacaan (jawaban pertanyaan pada poin B) di ketik dan di kirimkan melalui e-learning maksimal tanggal **26 Maret pukul 23.00**.
- E. Presensi kehadiran perkuliahan berdasarkan pada submit rangkuman yang masuk sesuai batas waktu pada poin C. Mahasiswa yang submit atau mengumpulkan rangkuman sesudah tanggal tersebut dianggap tidak hadir kuliah, namun rangkumannya tetap akan dinilai.

KULIAH 3

PERILAKU ORGANISASI

**DASAR-DASAR PERILAKU INDIVIDU :
KERAGAMAN DALAM ORGANISASI**

A person wearing a beige hoodie is holding a white rectangular sign with a black border. The sign contains the text 'Apa pentingnya memahami perilaku individu dalam organisasi?'. The background is a green chalkboard with a white rectangular light fixture at the top.

Apa pentingnya
memahami
perilaku individu
dalam
organisasi?

UAD

fpsikologi.uad.ac.id

Tingkat Keragaman Tenaga Kerja

Keragaman Tingkat Permukaan

(usia, ras, jenis kelamin, etnis, agama, status disabilitas)



Keragaman Tingkat Dalam
(kepribadian, *values*, minat kerja)





Bentuk Keragaman Tenaga Kerja

1. **Karakteristik BIOGRAFIS**
2. **Kemampuan (*Ability*)**
3. **Kepribadian**
4. **Nilai-nilai (*Values*)**



1. Karakteristik Biografis

- Adalah karakteristik personal yang objektif dan dapat diperoleh melalui catatan personalia.
- **Variasi karakteristik ini dapat menjadisumber diskriminasi**

Isu-isu dalam Karakteristik Biografis

Usia

- Usia-produktivitas tidak berkaitan
- OCB, komitmen, dan Kepuasan Kerja pada pekerja senior lebih cenderung tinggi

Jenis Kelamin

- Pria-wanita relatif tdk berbeda dalam cara berfikir, kompetensi dsb
- Fenomena ***Glass Ceiling***

Etnis

- Kecenderungan memilih etnis sama
- Diskriminasi yang dialami etnis tertentu

Disabilitas

- Tumbuhnya gerakan untuk memberikan kesempatan yang lebih luas bagi penyandang difabilitas untuk mengakses pekerjaan (Disabilities Act)



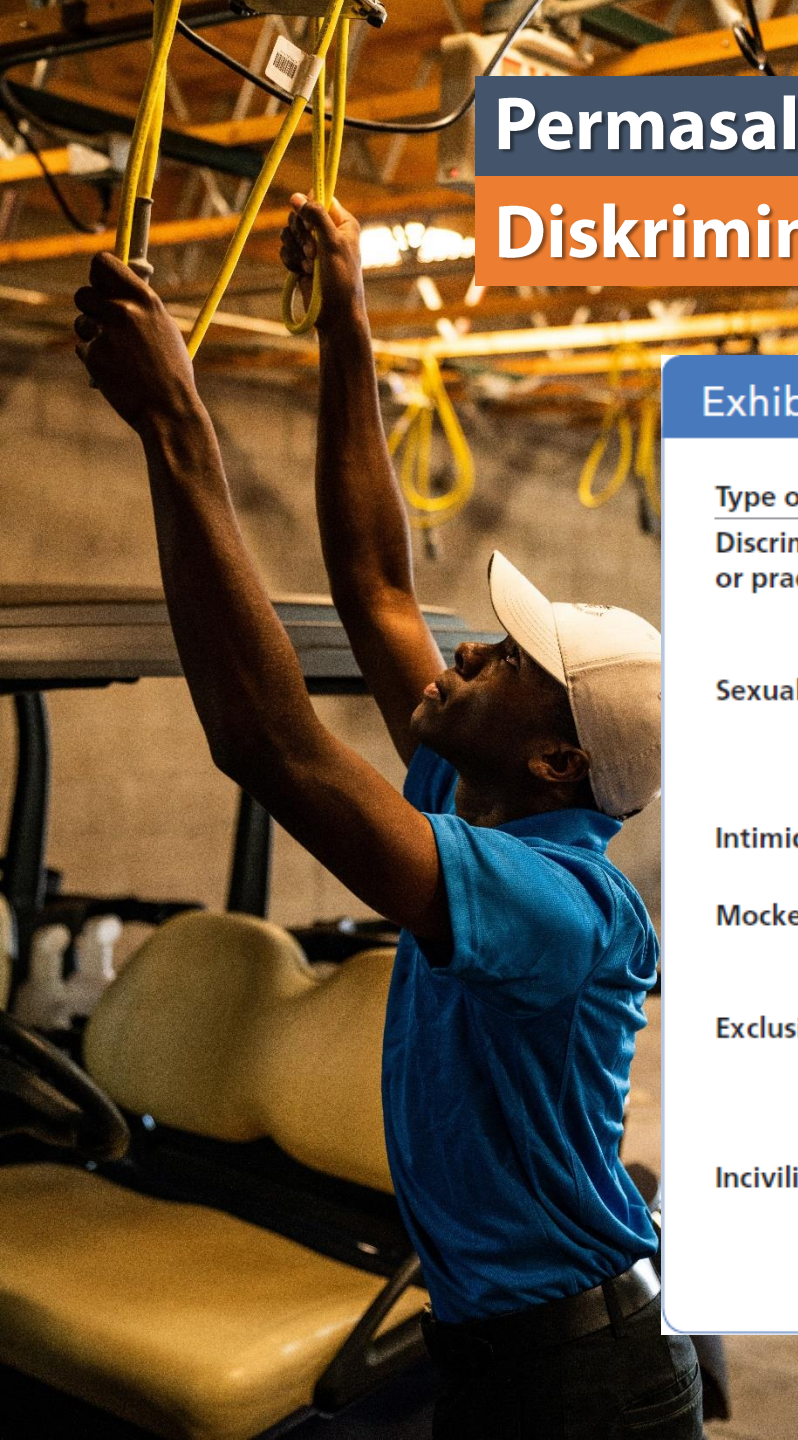
Karakteristik lainnya

Tenure
(masa jabatan)

Agama

**Identitas
gender**

**Identitas
kultural**



Permasalahan seputar keragaman individu :

Diskriminasi di tempat kerja

Exhibit 2-1

Forms of Discrimination

Type of Discrimination	Definition	Examples from Organizations
Discriminatory policies or practices	Actions taken by representatives of the organization that deny equal opportunity to perform or unequal rewards for performance	Older workers may be targeted for layoffs because they are highly paid and have lucrative benefits.
Sexual harassment	Unwanted sexual advances and other verbal or physical conduct of a sexual nature that create a hostile or offensive work environment	Salespeople at one company went on company-paid visits to strip clubs, brought strippers into the office to celebrate promotions, and fostered pervasive sexual rumors.
Intimidation	Overt threats or bullying directed at members of specific groups of employees	African-American employees at some companies have found nooses hanging over their work stations.
Mockery and insults	Jokes or negative stereotypes; sometimes the result of jokes taken too far	Arab-Americans have been asked at work whether they were carrying bombs or were members of terrorist organizations.
Exclusion	Exclusion of certain people from job opportunities, social events, discussions, or informal mentoring; can occur unintentionally	Many women in finance claim they are assigned to marginal job roles or are given light workloads that don't lead to promotion.
Incivility	Disrespectful treatment, including behaving in an aggressive manner, interrupting the person, or ignoring his or her opinions	Female lawyers note that male attorneys frequently cut them off or do not adequately address their comments.

A person in a light blue shirt is sitting at a dark wooden desk, writing in a notebook with a black pen. The person's hands and the pen are in focus, while the background is blurred.

2.

Kemampuan (*ABILITY*)

- Ability atau kemampuan adalah kapasitas individual saat ini untuk perform, melakukan beragam tugas-tugas dalam sebuah pekerjaan
- Ada 2 tipe abilitas, yaitu :
 - ***Intellectual abilities***
 - ***Physical abilities***

Kemampuan **Intelektual**



- Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menunjukkan aktivitas mental seperti – thinking, reasoning, dan problem solving.
- Umumnya masyarakat menganggap kemampuan ini bernilai penting.
- Kemampuan mental umum adalah keseluruhan faktor inteligensi yang ditunjukkan oleh korelasi positif diantara dimensi intelektual.

Dimensi kemampuan intelektual

Exhibit 2-2

Dimensions of Intellectual Ability

Dimension	Description	Job Example
Number aptitude	Ability to do speedy and accurate arithmetic	Accountant: Computing the sales tax on a set of items
Verbal comprehension	Ability to understand what is read or heard and the relationship of words to each other	Plant manager: Following corporate policies on hiring
Perceptual speed	Ability to identify visual similarities and differences quickly and accurately	Fire investigator: Identifying clues to support a charge of arson
Inductive reasoning	Ability to identify a logical sequence in a problem and then solve the problem	Market researcher: Forecasting demand for a product in the next time period
Deductive reasoning	Ability to use logic and assess the implications of an argument	Supervisor: Choosing between two different suggestions offered by employees
Spatial visualization	Ability to imagine how an object would look if its position in space were changed	Interior decorator: Redecorating an office
Memory	Ability to retain and recall past experiences	Salesperson: Remembering the names of customers

A man wearing a blue polo shirt and a white baseball cap is shown from the side, pulling on two yellow ropes that are attached to a ceiling-mounted exercise machine. He is in a gym or fitness center, with other equipment visible in the background. The lighting is warm and focused on the man.

Kemampuan Fisik

- Merupakan kapasitas untuk melakukan tugas yang memerlukan stamina, kecekatan, kekuatan, dan karakteristik sejenis.
- Sembilan kemampuan dasar berkaitan dengan kekuatan, fleksibilitas, dan faktor lain, dibutuhkan untuk menunjukkan tugas fisik.

Sembilan (9) Kemampuan Fisik Dasar

Exhibit 2-3

Nine Basic Physical Abilities

Strength Factors

- | | |
|-----------------------|---|
| 1. Dynamic strength | Ability to exert muscular force repeatedly or continuously over time |
| 2. Trunk strength | Ability to exert muscular strength using the trunk (particularly abdominal) muscles |
| 3. Static strength | Ability to exert force against external objects |
| 4. Explosive strength | Ability to expend a maximum of energy in one or a series of explosive acts |

Flexibility Factors

- | | |
|------------------------|---|
| 5. Extent flexibility | Ability to move the trunk and back muscles as far as possible |
| 6. Dynamic flexibility | Ability to make rapid, repeated flexing movements |

Other Factors

- | | |
|----------------------|---|
| 7. Body coordination | Ability to coordinate the simultaneous actions of different parts of the body |
| 8. Balance | Ability to maintain equilibrium despite forces pulling off balance |
| 9. Stamina | Ability to continue maximum effort requiring prolonged effort over time |

3.

Kepribadian

Kepribadian adalah keseluruhan cara individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain

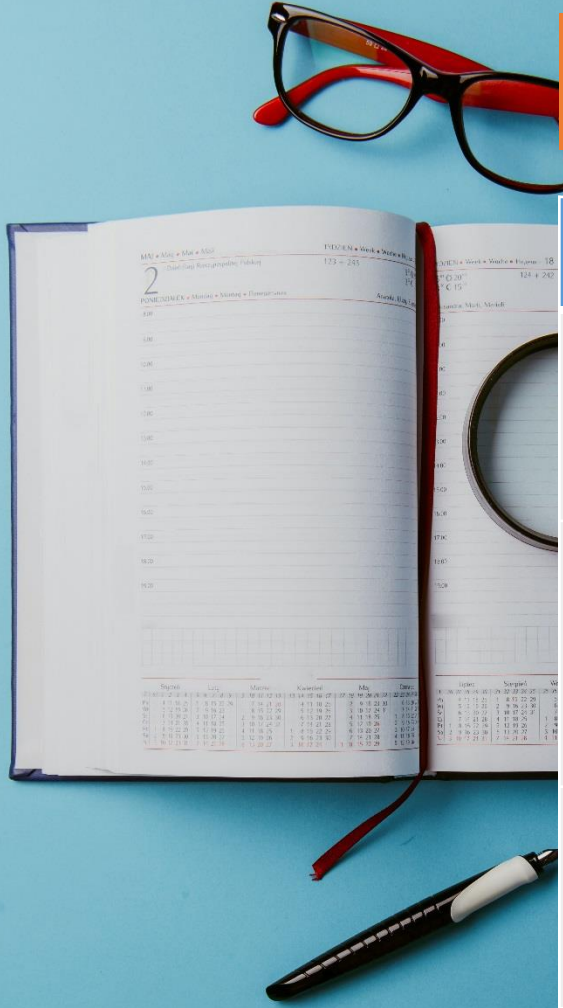
Gordon Allport

- Ditentukan oleh : faktor genetik / keturunan dan faktor lingkungan
- Sifat kepribadian adalah karakteristik yang melekat dalam diri individu relatif permanen pada setiap situasi dan mendeskripsikan perilaku individu
- Diukur dengan menggunakan alat tes kepribadian

Myers-Briggs Type Indicator

- Tes kepribadian yang menggunakan 4 karakteristik dan mengelompokkan individu ke dalam salah satu dari 16 tipe kepribadian
 - **Extraverted (E) – Introverted (I)**
 - **Sensing (S) – Intuitive (N)**
 - **Thinking (T) – Feeling (F)**
 - **Judging (J) – Perceiving (P)**





Dikotomi MBTI

Dikotomi	TIPE	
Perhatian dan Energi	<i>Ekstroversion (E)</i> Ramah, suka bergaul, tegas	<i>Introversion (I)</i> Pendiam, pemalu
Pengolahan Informasi	<i>Sensing (S)</i> Praktis, menyukai rutinitas, sistematis, detail	<i>Intuition (N)</i> Mengandalkan proses2 tidak sadar, umum (global)
Pengambilan Keputusan	<i>Thinking (T)</i> Alasan, logika,	<i>Feeling (F)</i> Mengandalkan nilai2, emosi pribadi, perasaan
Gaya Hidup	<i>Judgement (J)</i> Menginginkan kendali, teratur, terstruktur	<i>Perceiving (P)</i> Fleksibel, spontan



Contoh Kombinasi MBTI

- **Orang INTJ = visioner**
Ide orisinal, dorongan yang kuat untuk mewujudkan ide, tujuan, skeptis, kritis, bebas, tekun, keras kepala
- **Orang ESTJ=Organisatoris**
realistis, logis, analitis, tegas, memiliki jiwa pebisnis/mekanik alami
- **Orang ENTP=Konseptor**
inovatif, individualis, cakap, wirausaha

Catatan untuk MBTI

- Validitas belum teruji
- Memaksa individu untuk dikategorikan pada salah satu jenis
- Sebagai alat evaluasi diri bukan sebagai alat tes
- Hasil MBTI cenderung tidak berhubungan dengan prestasi kerja



BIG FIVE MODEL

N O	DIMENSI	KARAKTERISTIK
1	EXTRAVERSION Tingkat kenyamanan individu dalam berhubungan dengan individu lain	Ekstraversi : suka berkemlompok, tegas, mudah sosialisasi IntroverSI: menyendiri, penakut, pendiam
2	AGREEABLENESS (Keramahan) Kecenderungan individu untuk patuh/ bersepakat thd individu lain	Mudah sepakat (agreeableness tinggi): senang kerja sama, hangat, percaya Tidak Mudah sepakat (agreeableness rendah): dingin, tidak ramah, suka menentang

N O	DIMENSI	KARAKTERISTIK
3	CONSCIENTIOUSNESS (Kehati-hatian) Ukuran kepercayaan	berhati-hati (Conscientiousness tinggi): tanggung jawab, teratur, dapat diandalkan, gigih Kurang berhati-hati (Conscientiousness rendah): mudah bingung, tidak teratur, tidak dapat diandalkan
4	EMOTIONAL STABILITY (Stabilitas emosi) Kemampuan individu mengelola stres	Emotional Stability tinggi: tenang, pd, pendirian teguh Emotional Stabiity rendah: mudah gugup, khawatir, depresi, tidak teguh pendirian
5.	OPENNESS TO EXPERIENCE (Keterbukaan pada pengalaman) Minat / ketertarikan pada hal-hal baru	Terbuka : kreatif, ingin tahu, sensitif pd hal-hal yang bersifat seni Tidak terbuka: konvensional, nyaman dgn hal-hal yang ada

BIG FIVE MODEL

Penelitian ttg dimensi kepribadian dgn prestasi kerja

- Individu yang bertanggung jawab, dapat dipercaya, dpt diandalkan mampu membuat rencana, terorganisasi, pekerja keras, gigih, berorientasi pd prestasi → prestasi kerja tinggi
- Karyawan dgn sikap hati-hati yang tinggi → pengetahuan kerja yang tinggi → peningkatan usaha → peningkatan prestasi kerja
- Perilaku hati-hati → organizational citizenship behavior



BIG FIVE MODEL

Penelitian ttg dimensi kepribadian dgn prestasi kerja

- Prediksi prestasi kerja dan kelompok kerja
- Sikap ekstraversi → prediksi prestasi kerja pada posisi manajerial, penjualan
- Keterbukaan hal-hal baru → kecakapan selama pelatihan
- *Stabilitas emosi tidak berkaitan dgn prestasi kerja*
- SE yang negatif memiliki aspek yang membantu maupun yang mengganggu prestasi kerja, ex : mudah cemas





BIG FIVE MODEL

Penelitian ttg dimensi kepribadian dgn prestasi kerja

- **Stabilitas Emosi tinggi:** kenyamanan hidup, kepuasan kerja , tingkat stres rendah, lambat mengambil keputusan.
- **Stabilitas emosi rendah :** suasana hati tidak baik, cepat mengambil keputusan
- **Individu yang terbuka:** lebih kreatif dalam IP dan seni, kurang religius, liberal, cepat menyesuaikan diri, dinamis

BIG FIVE MODEL

Penelitian ttg dimensi kepribadian dgn prestasi kerja

Individu yang ekstrovert :

- lebih bahagia dgn pekerjaan dan kehidupan
- lebih besar kemungkinan mangkir dan melakukan tindakan beresiko: sex bebas, narkoba

Individu yang berhati2 (conscientious):

- berumur panjang , pola hidup lebih baik, dan tidak melakukan tindakan beresiko, namun kelemahannya terlalu tersruktur, sulit beradaptasi, orientasi pd prestasi, tidak begitu kreatif



Dark Triad

- **Machiavellianisme**

tingkat dimana seorang individu pragmatis, mempertahankan jarak emosional dan yakin bahwa hasil lebih penting daripada proses

- Banyak melakukan manipulasi untuk mencapai kemenangan; Tidak mudah terbujuk dan banyak membujuk

- **Narsisme**

Kecenderungan untuk sombong, memiliki rasa kepentingan diri sendiri yang berlebihan, membutuhkan pengakuan, mengutamakan diri sendiri

- **Psikopat**

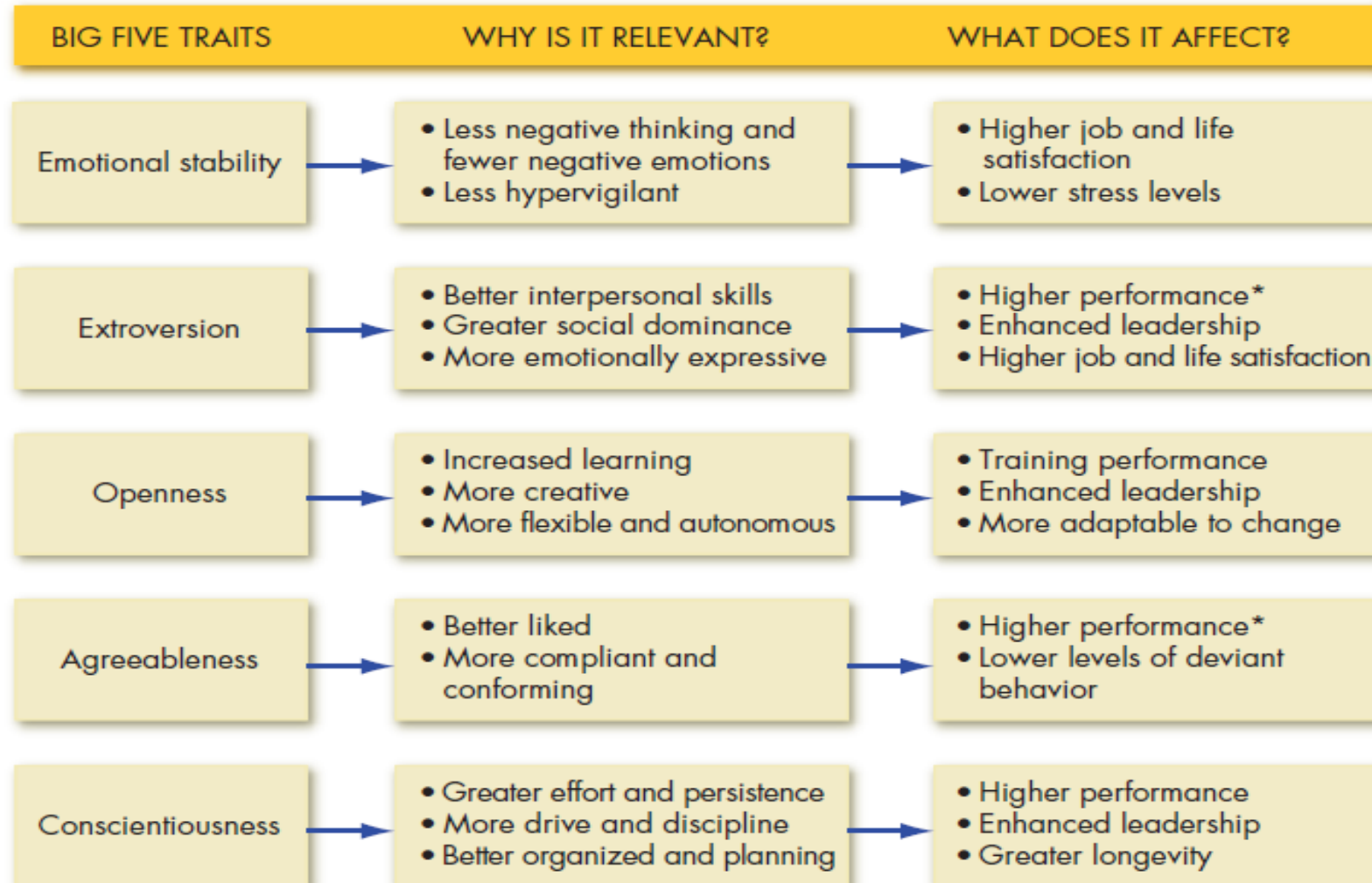
Kecenderungan kurangnya perhatian pada orang lain dan rasa bersalah/ penyesalan ketika perilakunya mendatangkan bahaya



Hubungan Antara BIG FIVE dengan performa

Exhibit 5-2

Model of How Big Five Traits Influence OB Criteria





Trait Activation Theory

Exhibit 5-3

Trait Activation Theory: Jobs in Which Certain Big Five Traits Are More Relevant

Detail Orientation Required	Social Skills Required	Competitive Work	Innovation Required	Dealing with Angry People	Time Pressure (Deadlines)
Jobs scoring high (the traits listed here should predict behavior in these jobs)					
Air traffic controller	Clergy	Coach/scout	Actor	Correctional officer	Broadcast news analyst
Accountant	Therapist	Financial manager	Systems analyst	Telemarketer	Editor
Legal secretary	Concierge	Sales representative	Advertising writer	Flight attendant	Airline pilot
Jobs scoring low (the traits listed here should not predict behavior in these jobs)					
Forester	Software engineer	Postal clerk	Court reporter	Composer	Skincare specialist
Masseuse	Pump operator	Historian	Archivist	Biologist	Mathematician
Model	Broadcast technician	Nuclear reactor operator	Medical technician	Statistician	Fitness trainer
Jobs that score high activate these traits (make them more relevant to predicting behavior)					
Conscientiousness (+)	Extraversion (+) Agreeableness (+)	Extraversion (+) Agreeableness (-)	Openness (+)	Extraversion (+) Agreeableness (+) Neuroticism (-)	Conscientiousness (+) Neuroticism (-)



Sifat kepribadian Lainnya (1)

1. Core Self Evalution

Kesimpulan akhir yang dimiliki individu tentang kemampuan, kompetensi dan nilai-nilai mereka.

Positif : menganggap diri efektif, cakap dan mampu mengendalikan lingkungan nyaman dgn pekerjaan, memilih pekerjaan yang rumit dan menantang, ambisius, komitmen pada tujuan

Negatif: meragukan kecakapan diri, menganggap diri tdk berdaya, → pekerjaan yang sederhana, menyalahkan lingkungan atas kegagalan.

Sifat kepribadian Lainnya (2)

2. Self Monitoring

Sikap kepribadian yang mengukur kemampuan individu untuk menyesuaikan diri dengan faktor-faktor situasional eksternal

3. Kepribadian Proaktif

Orang-orang yang mengidentifikasi peluang, menunjukkan inisiatif, mengambil tindakan dan bertahan sampai perubahan yang berarti terjadi.





4.

Values / Nilai-nilai

Values – **Keyakinan tentang benar, baik, atau yang diinginkan**

Pentingnya value :

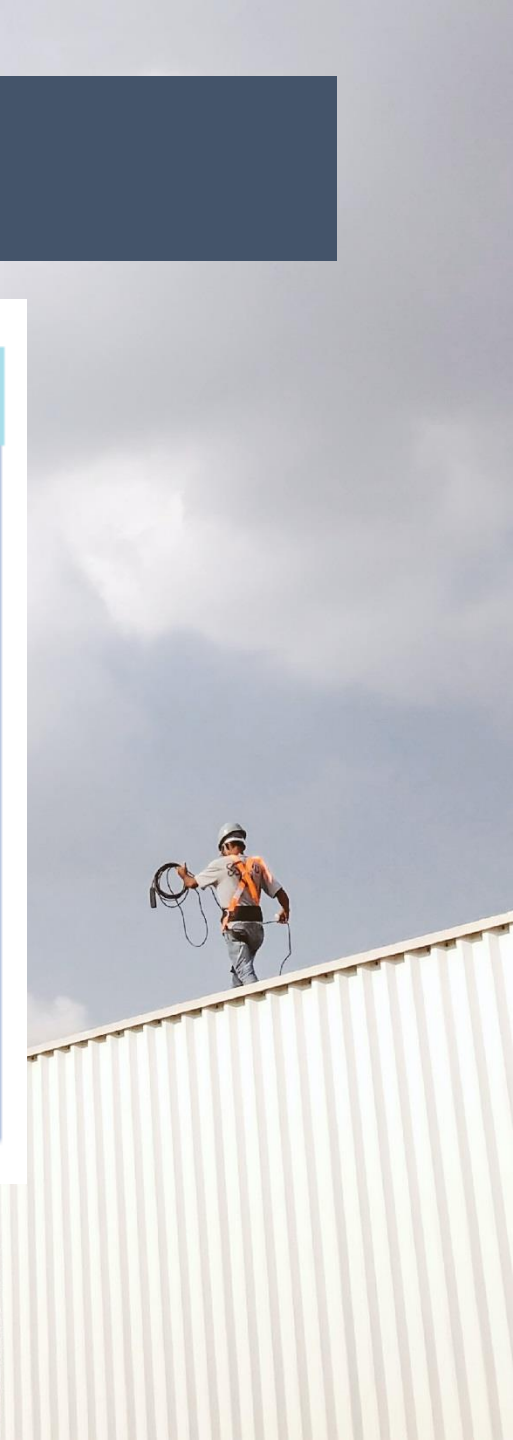
- Mendasari pemahaman tentang attitudes dan motivasi.
- Values umumnya mempengaruhi sikap dan perilaku

VALUE KERJA lintas generasi

Exhibit 5-4

Dominant Work Values in Today's Workforce

Cohort	Entered the Workforce	Approximate Current Age	Dominant Work Values
Boomers	1965–1985	Mid-40s to mid-60s	Success, achievement, ambition, dislike of authority; loyalty to career
Xers	1985–2000	Late 20s to early 40s	Work/life balance, team-oriented, dislike of rules; loyalty to relationships
Millennials	2000 to present	Under 30	Confident, financial success, self-reliant but team-oriented; loyalty to both self and relationships





HUBUNGAN KARAKTERISTIK INDIVIDU DENGAN PEKERJAAN

Person – Organization Fit

Person – Job Fit

Person – Organization Fit

- Orang dengan **extraversion tinggi**, cocok bekerja dengan budaya agresif dan **berorientasi tim**.
- Orang dengan **agreeableness tinggi** cocok bekerja dengan iklim organisasi yang **memberikan dukungan**.
- Orang dengan **openness to experience tinggi** cocok bekerja dalam organisasi yang mengutamakan **inovasi**.



Person-Job FIT

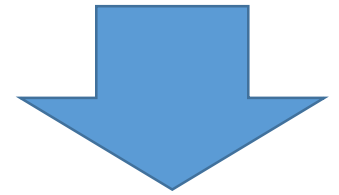
Exhibit 5-5

Holland's Typology of Personality and Congruent Occupations

Type	Personality Characteristics	Congruent Occupations
<i>Realistic</i> : Prefers physical activities that require skill, strength, and coordination	Shy, genuine, persistent, stable, conforming, practical	Mechanic, drill press operator, assembly-line worker, farmer
<i>Investigative</i> : Prefers activities that involve thinking, organizing, and understanding	Analytical, original, curious, independent	Biologist, economist, mathematician, news reporter
<i>Social</i> : Prefers activities that involve helping and developing others	Sociable, friendly, cooperative, understanding	Social worker, teacher, counselor, clinical psychologist
<i>Conventional</i> : Prefers rule-regulated, orderly, and unambiguous activities	Conforming, efficient, practical, unimaginative, inflexible	Accountant, corporate manager, bank teller, file clerk
<i>Enterprising</i> : Prefers verbal activities in which there are opportunities to influence others and attain power	Self-confident, ambitious, energetic, domineering	Lawyer, real estate agent, public relations specialist, small business manager
<i>Artistic</i> : Prefers ambiguous and unsystematic activities that allow creative expression	Imaginative, disorderly, idealistic, emotional, impractical	Painter, musician, writer, interior decorator

PERSON – JOB FIT

Kemampuan → Prediksi Kinerja



**Dibawah
Tuntutan Tugas**



**Tdk produktif, stres,
kecelakaan kerja**

**Melebihi
Tuntutan Tugas**



**Ketidakpuasan
stress, frustrasi**



STRATEGI MENGELOLA KERAGAMAN



STRATEGI MENGELOLA KERAGAMAN

Bagaimana organisasi mengelola **KERAGAMAN** ?



- ***Diversity management*** (manajemen keragaman) adalah proses dan program agar seorang manajer membuat setiap orang lebih peduli dan peka terhadap kebutuhan dan perbedaan orang lain.
- Keragaman akan berhasil ketika dianggap menjadi urusan bersama, bukan untuk kelompok tertentu.

STRATEGI MENGELOLA KERAGAMAN

Attracting, selecting, developing, and retaining diverse employees

- Memastikan proses seleksi tidak rancu.
- Menciptakan iklim keberagaman yang sehat.

Keberagaman dalam kelompok

- Umumnya orang dalam kelompok membutuhkan cara umum dalam melihat dan menyelesaikan pekerjaan, dan butuh untuk saling berkomunikasi.
- Tekankan kesamaan si antara orang-orang.
- Gunakan transformational leadership.



STRATEGI MENGELOLA KERAGAMAN

Program keberagaman efektif

- Mengajarkan manajer tentang kerangka hukum untuk EEO dan memberikan perlakuan adil untuk semua.
- Mengajarkan manajer bagaimana tenaga kerja yang beragam akan bekerja efektif melayani.
- Perkuat latihan pengembangan individu yang akan meningkatkan keterampilan dan kemampuan setiap orang.



■ The End of The Slides

Next Meeting Kuliah 4 :
SIKAP KERJA POSITIF

*Robbins, S.P. & Judge, T. (2015). Organizational Behavior. 16th edition.
McGraw-Hill International Inc. Jakarta: Salemba Empat.*

BAB 3

