

Discover the design in nature. Discover the evidences of God.

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

MODUL 9
OLEH BAMBANG TRISNO



INTEGRASIPERSONIL (IP)

- ADALAH KEMAMPUAN DR PEKERJA UNTUK BEKERJA SESUAI DG KEINGINAN ORGANISASI DIMANA PEKERJA TSB BERADA.
- IP SEBAGIAN BESAR DIPENGARUHI OLEH KEMAMPUAN PIHAK MANAJEMEN MENGINTEGRASIKAN BERBGAI KEPENTINGAN DAN KEBUTUHAN PEKERJA DG TUJUAN2 ORGANISASI YG HENDAK DICAPAI.

KEMAMPUANNAKER DALAMRANGKA IP

- KEMAMPUANNAKER DALAMIP DIPENGARUHIFAKTOR2 DR; DIRI NAKERYBS, LINGKUNGAN ORGANISASIDIMANA IABERADA, SERTA SITUASIDAN KONDISIYG TERJADISAAT ITU.
- FAKTORDIRI NAKERSANGAT BANYAK DIPENGARUHI OLEH FAKTOR PSIKOLOGI NAKER YBS.

KONSEP-KONSEP PSIKOLOGIDLM IP

1. HUBUNGAN S – R (STIMULUS – RESPONSE).

BHW PERILAKU MANUSIA DPT DIJELASKAN
DG ADANYA STIMULUS (RANGSANGAN) AKAN
MENGHASILKAN SUATU TANGGAPAN.

ADANYA BONUS BAGI KARYAWAN
BERPRESTASI DIHARAPKAN AKAN
MENINGKATKAN PRESTASI KERJA KARYAWAN
YG LEBIH TINGGI.

KONSEP-KONSEP PSIKOLOGIDLM IP

2. HUBUNGAN S – C – B (STIMULUS – COGNITION – BEHAVIOR)

- MERUPAKAN MODEL INTI PD PENDEKATAN KOGNITIF (PELOPORNYA TOLMAN).
- PENDKT KOGNITIF DISINI ADALAH TINDAKAN YG DILAKUKAN UNTUK MENGETAHUI SUATU INFORMASI.
- PENDKT INI MENDAHULUI PERILAKU (BEHAVIOR) SESEORG.
- CONTOH :

PERUSAHAAN AKAN MELAKUKAN PELATIHAN KARYAWAN DALAM PROSES PRODUKSI. DLM PROSES KOGNITIF KARYAWAN AKAN Mencari informasi kebenaran dr tujuan pelatihan tsb., sampai pada tahap akhir yaitu pengambilan kesimpulan karyawan . sebagai contoh disini bhw pelatihan yg akan diikuti nantinya akan memberatkan tugas2 dimasa yad , maka perilaku karyawan yg muncul dalam bentuk perlawanan/penolakan. dan apabila kesimpulannya sebaliknya maka perilaku yg munculpun akan sebaliknya.

KONSEP-KONSEP PSIKOLOGIDLM IP

3. HUBUNGAN S – O – B – C (STIMULUS – HUMAN ORGANISM – BEHAVIOR – CONSEQUENCES)

• *BANDURA* MENGATAKAN PENDEKATAN SOCIAL LEARNING YG MENGGUNAKAN HUB S-O-B-C INI DPT MENGIDENTIFIKASI MENGENAI VARIABEL² YG CUKUP BERARTI DAN MEMPENGARUHI PERILAKU MANUSIA DALAM SUATU ORGANISASI.

• VARIABEL-VARIABEL TERSEBUT ADALAH SBB:

1. VAR. STIMULUS (MERUPAKAN RANGSANGAN DR SITUASI LINGKUNGAN BAIK YG TERAMATI MAUPUN YG TIDAK, FISIK DAN NON FISIK, SOSIO KULTURAL MAUPUN TEKNOLOGI).

2. VAR. O (HUMAN ORGANISM)

YAITU VARIABEL YG ERAT KAITANNYA DG PROSES KOGNITIF YG TERJADI PD DIRI MANUSIA.

KONSEP-KONSEP PSIKOLOGIDLM IP

3. VAR. C (CONSEQUENCES)

VARIABEL INI MERUPAKAN
KONSEKUENSI² YG BERASAL DR
LINGKUNGAN ORGANISASI, BAIK YG
TERAMATI MAUPUN TIDAK.

KONSEP-KONSEP PSIKOLOGI DALAM IP (KEBUTUHAN MANUSIA)

- PELOPOD DALAM KONSEP INI ADALAH MASLOW, HERZBERG DAN ADELFER
- HIRARKI KEBUTUHAN MANUSIA (MASLOW)

TEORI HIRARKI KEBUTUHAN MENURUT ABRAHAM MASLOW

KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI

KEBUTUHAN AKAN HARGA DIRI

KEBUTUHAN SOSIAL

KEBUTUHAN RASA AMAN

KEBUTUHAN FISILOGIS

TEORI DUA FAKTOR DARI HERZBERG

- SUATU JOB DPT DIAMATI MELALUI :
 1. SUMBER KEPUASAN (JOB CONTENT, EX. MOTIVATOR)
 2. SUMBER KETIDAK PUASAN (JOB CONTEXT , EX. HYGIENE FACTORS)
- MOTIVATOR =
PRESTASI, PENGAKUAN/PENGHARGAAN, PEKERJAAN YBS., TANGGUNG JAWAB, SERTA PERKEMB. YG DPT DIPEROLEH (SOCIAL NEEDS, ESTEEM NEEDS, SELF ACTUALIZATION NEEDS)
- HYGIENE =
KONDISI KERJA, ADMINISTRASI DAN KEBIJAK. PERUSAHAAN, GAJI, PENGAWASAN HUB. DG PEKERJA (FACTOR FISIOLGYS)

TEORI DUA FAKTOR DARI HERZBERG

- J CONTENT MEMBERIKAN PENGARUH POSITIF PADA KEPUASAN KERJA JIKA SESUAI DG KEHENDAK KARYAWAN, JIKA SEBALIKNYA MAKA TIDAK BERPENGARUH APA2.
- J CONTEXT MEMILIKI PENGARUH NEGATIF ATAU NOL PADA KEPUASAN KERJA (ARTINYA JIKA TDK SESUAI DG KEHENDAK KARYAWAN BERPENGARUH NEGATIF, SEBALIKNYA TDK BERPENGARUH APA2.

TEORI ERG DARI ALDERFER

TIGA INTI KEBUTUHAN MANUSIA

- EXISTENCE (FAKTOR FISILOGIS)
- RELATENESS (HUB. ANTARMANUSIA (SOSIAL))
- GROWTH (PERSONAL DEVELOPMENT)