

Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)

Pertemuan ke-6



Photograph by Tautik Noor
tautiknooraditama.wordpress.com

NILAI, SIKAP DAN KEPUASAN KERJA

NILAI

Nilai

Nilai adalah suatu *keyakinan* mengenai *cara bertingkah laku* yang diinginkan individu dan digunakan sebagai *prinsip atau standar* dalam hidupnya.

Sistem Nilai

Suatu tingkatan berdasarkan peringkat nilai seorang individu dalam hal intensitasnya.



Pentingnya Nilai

- Memahami sikap, motivasi dan perilaku dari seorang individu dan budaya.
- Mempengaruhi persepsi tentang segala sesuatu yang ada di sekitar kita.
- Gambaran mengenai yang “benar” dan “salah”.
- Menyiratkan bahwa beberapa perilaku atau keluaran tertentu lebih disukai daripada yang lain.

Klasifikasi Nilai – Rokeach Values Survey

- **Terminal Values**

- Kondisi yang diinginkan, the goals that a person would like to achieve during his or her lifetime
- Ex; Health & well-being, prosperity, success, freedom

- **Instrumental Values**

- Model perilaku atau sarana untuk mencapai terminal value
- Ex; Self development, discipline, goal orientation

- People in same occupations or categories tend to hold similar values

- Values vary between groups
- Value differences make it difficult for groups to negotiate and may create conflict

Tipe Nilai (Survei Nilai Rokeach)

Nilai Terminal; Keadaan akhir eksistensi yang diinginkan; tujuan yang ingin dicapai seseorang selama hidupnya.

Nilai Instrumental; Cara berperilaku yang lebih disukai dalam mencapai satu nilai terminal.

Executives		Union Members		Activists	
Terminal	Instrumental	Terminal	Instrumental	Terminal	Instrumental
1. Self-respect	1. Honest	1. Family security	1. Responsible	1. Equality	1. Honest
2. Family security	2. Responsible	2. Freedom	2. Honest	2. A world of peace	2. Helpful
3. Freedom	3. Capable	3. Happiness	3. Courageous	3. Family security	3. Courageous
4. A sense of accomplishment	4. Ambitious	4. Self-respect	4. Independent	4. Self-respect	4. Responsible
5. Happiness	5. Independent	5. Mature love	5. Capable	5. Freedom	5. Capable

Mean Value Rankings of Executives, Union Members, and Activists

Dominant Work Values in Today's Workforce

Cohort	Entered the Workforce	Approximate Current Age	Dominant Work Values
Veterans	1950s or early 1960s	60+	Hard working, conservative, conforming; loyalty to the organization
Boomers	1965–1985	40–60	Success, achievement, ambition, dislike of authority; loyalty to career
Xers	1985–2000	25–40	Work-life balance, team-oriented, dislike of rules; loyalty to relationships
Nexters	2000 to present	Under 25	Confident, financial success, self-reliant but team-oriented; loyalty to both self and relationships

Nilai, Kesetiaan, dan Perilaku Etis



Sikap (*Attitude*)

Sikap

Pernyataan **evaluatif (menilai)** mengenai suatu objek, orang atau peristiwa.

Komponen Kognitif

Segmen *pendapat atau kepercayaan* dari suatu sikap

Komponen Afektif

Segmen *emosional atau perasaan* dari suatu sikap

Komponen Perilaku

Suatu maksud untuk *berperilaku dengan cara tertentu* terhadap seseorang atau sesuatu.

Komponen Sikap

Cognitive

- Opinion or belief in the way things are
- Ex : my pay is low

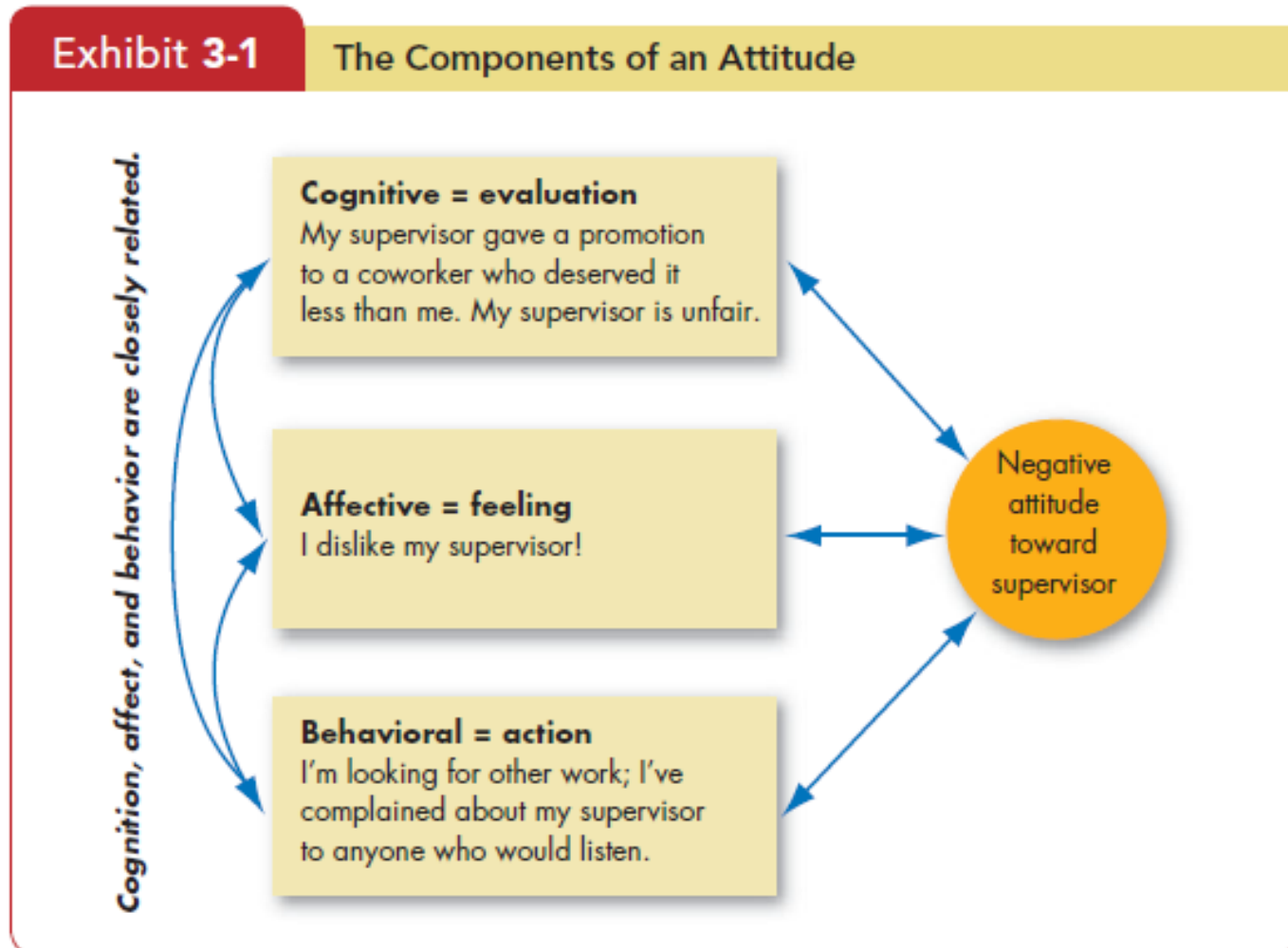
Affective

- Reflection of the emotional or feeling segment of an attitude
- Ex : my pay is low and it's make me angry

Behavior

- Intention to behave in a certain way toward someone or something
- Ex : my pay is low, I am angry, I should find another job which pay better

Contoh Kasus :



Tipe-Tipe Sikap

Kepuasan Kerja

Suatu **sikap positif** yang ditunjukkan oleh seseorang mengenai pekerjaannya.

Keterlibatan Kerja

Sampai tingkat mana seseorang **memihak** kepada pekerjaannya, **aktif berpartisipasi** di dalamnya, dan **menganggap kinerjanya penting** bagi harga diri.

Komitmen terhadap Organisasi

Sampai tingkat mana seorang karyawan memihak kepada organisasi tertentu dan tujuannya, dan berniat **memelihara keanggotaannya** dalam organisasi tersebut.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- Kepuasan dan Produktivitas
 - Karyawan yang puas *tidak selalu pekerja yang produktif.*
- Kepuasan dan Kemangkiran
 - Karyawan yang *tidak puas* cenderung lebih besar kemungkinannya untuk *tidak kerja.*
- Kepuasan dan Keluar masuknya karyawan
 - Karyawan yang puas lebih besar kemungkinannya untuk *tetap tinggal* di dalam organisasi.

Outcome Kepuasan Kerja

Job Performance

- Satisfied workers are more productive → more satisfied.

Organizational Citizenship Behaviors

- Satisfaction influences commitment, engagement, loyalty through perceptions of fairness.

Customer Satisfaction

- Satisfied employees increase customer satisfaction and loyalty.

Absenteeism

- Satisfied employees are rarely miss work schedule.

Turnover

- Satisfied employees are less likely to quit.

Workplace Deviance

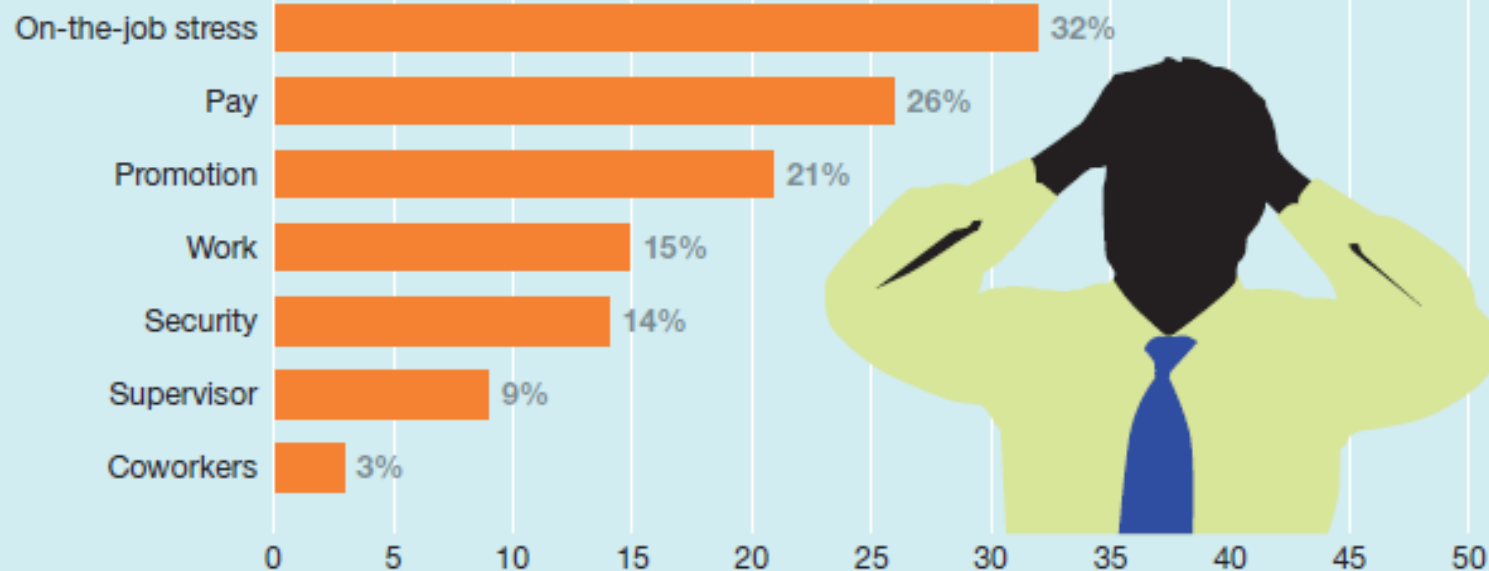
- Dissatisfied workers are more likely to unionize, abuse substances, steal, be tardy, and show withdraw behavior

Penyebab Ketidakpuasan Kerja

OB Poll

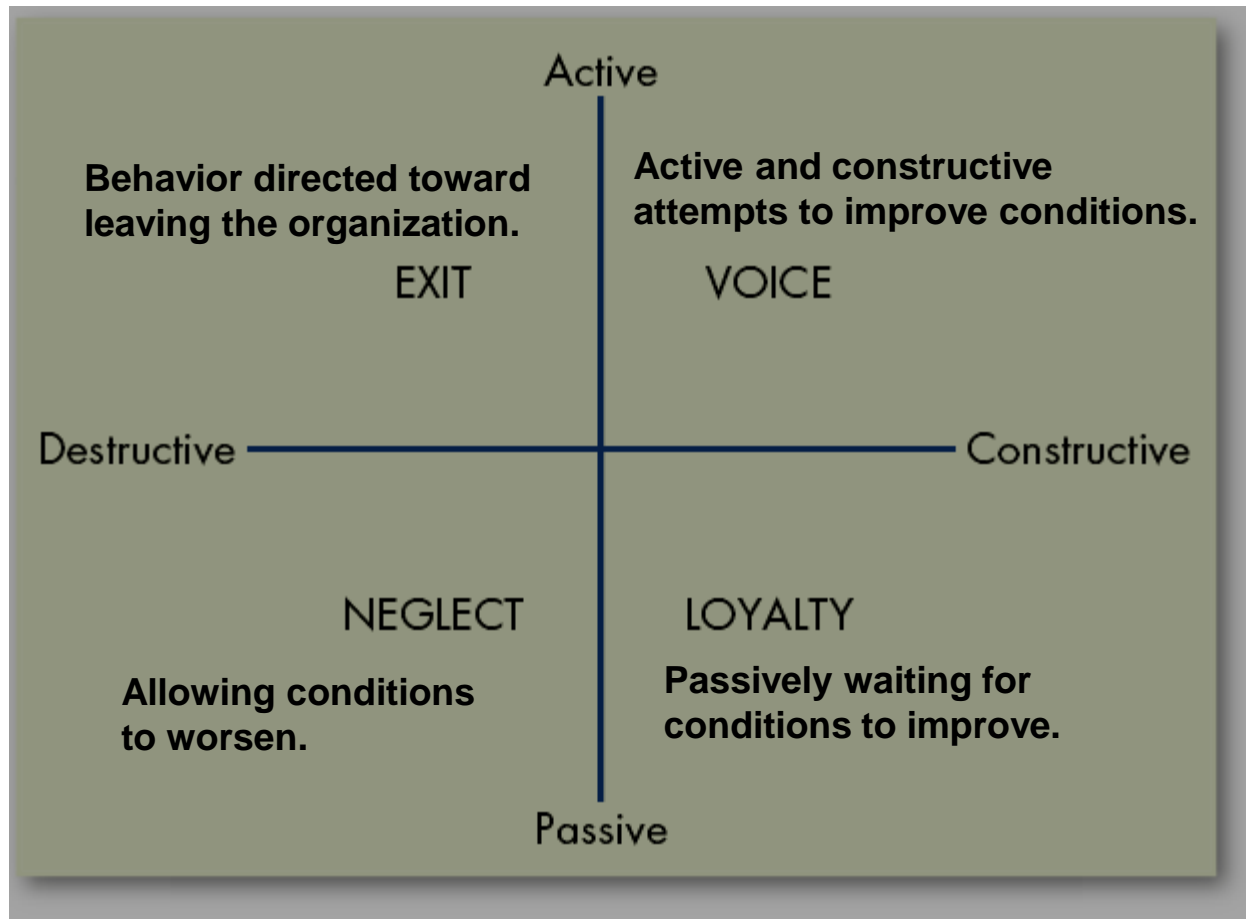
What Are the Main Causes of Job Dissatisfaction?

% Dissatisfied with Aspect of Job



Source: L. Saad, "On-the-Job Stress Is U.S. Workers' Biggest Complaint," *Gallup Poll* (August 30, 2010), www.gallup.com/.

Respon terhadap Ketidakpuasan Kerja



Source: C. Rusbult and D. Lowery, "When Bureaucrats Get the Blues,"
Journal of Applied Social Psychology. 15, no. 1, 1985:83. Reprinted with
permission.

Tugas Mingguan (Individu)

Buat secara Individu :

**“Mind Mapping”
(Materi Kuliah Minggu ini)**

Persyaratan

- 1. Maksimal 1 (satu) halaman per Topik**
- 2. Informatif (dapat diberi gambar, warna, symbol, dll ilustrasi)**
- 3. Tidak Pakai Cover (cukup menulis nama dan NIM dan No. Urut Absen di lembar Mind Map)**
- 4. Ditulis tangan atau diprint (menggunakan software Mind Map)**
- 5. Tidak boleh *copy paste* (harus unik Individual)**
- 6. Dikumpulkan saat kuliah manajemen SDM**
- 7. Terlambat mengumpulkan perhari didenda 0,5**

