

# **BAB 1**

## **PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI**

### **PSIKOLOGI SEBAGAI ILMU**

Di Jerman, Leipzig, 1875, titik awal psikologi sebagai ilmu dari Wilhelm Wundt. Disusul laboratorium psikologi di Wuerzburg, Goettingen dan Tubingen. Ilmu berusaha memberi penjelasan tentang kejadian-kejadian di alam, lepas dari bagaimana keterangan ini nantinya akan digunakan. Lembaga-lembaga psikologi di atas mempelajari gejala-gejala psikis manusia, seperti proses pengenalan, pengalaman, ingatan, pikiran dan sebagainya. Berbagai macam rancangan eksperimen merupakan kegiatan utama dari psikologi eksperimen. Temuan dari psikologi eksperimen merupakan masukan bagi psikologi umum, misalnya salah satu aturan dalam persepsi ialah hukum kedekatan. Psikologi eksperimen juga mempelajari gejala-gejala psikis dan perilaku manusia di industri. Teori, aturan-aturan dan prinsip-prinsip dari psikologi umum yang berlaku untuk setiap manusia, tetap berkembang dan diterapkan. Penerapan psikologi umum di industri sudah mulai dilihat pada permulaan abad ke 20 oleh Walter Dill Scott (1901) dalam periklanan. Tahun 1903, bukunya *Theory Of Advertising* merupakan buku pertama yang membahas psikologi dalam kaitan dengan aspek dunia kerja. Tahun 1913, terbit buku dari Hugo Muensterberg, psikologi Jerman yang mengajar di Universitas Harvard, *The Psychology Of Industrial Efficiency*. Perkembangan yang pesat dimulai dalam dekade 1920. Frederick Winslow Taylor, pelopor gerakan *Scientific Management* mencari cara yang paling efisien untuk melakukan suatu pekerjaan. Ini berkembang menjadi ergonomi, rekayasa untuk manusia (*Human Engineering*) atau psikologi rekayasa (*Engineering Psychology*). 1924 dimulai penelitian-penelitian di Hawthorne, Illinois di pabrik Western electric tentang akibat-akibat kerja fisik dari lingkungan kerja terhadap efisiensi kerja. Ditemukan bahwa kondisi psikososial ditempat kerja secara potensial mempunyai arti yang lebih penting dari kondisi kerja fisik.

### **PSIKOLOGI DIFFERENSIAL**

Juga disebut sebagai psikologi khusus. Dari psikologi khusus berkembang *Psychotechnik* yang kemudian berkembang menjadi *Psikometri* yaitu yang mempelajari dan

mengukur gejala-gejala psikis yang khas dari seseorang. Cabang psikologi ini menekankan keunikan dari seseorang dan menekankan adanya perbedaan antara manusia.

## **PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI DI INDONESIA.**

Psikologi ilmu terapan.

### **PENGERTIAN PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI**

Pengertian industri mencakup juga pengertian business (perusahaan). Psikologi industri dan organisasi merupakan hasil perkembangan dari psikologi umum, psikologi eksperimen dan psikologi khusus. Sekarang, perilaku manusia dalam kaitan dengan kegiatan industri dan organisasi dipelajari untuk perkembangan teori, aturan dan prinsip psikologi baru yang berlaku umum dalam lingkup industri dan organisasi. Alat untuk mengukur perbedaan manusia juga tetap dikembangkan untuk meningkatkan kecermatan dalam melaksanakan pemeriksaan psikologi untuk tujuan seleksi, penempatan, pengenalan diri, penyuluhan kejuruan dan perkembangan kariere. Segi terapan dari psikologi industri dan organisasi menimbulkan tafsiran bahwa psikologi bermanfaat bagi manajemen, bagi pimpinan dan pemilik perusahaan dan merugikan para tenaga kerja dan konsumen.

Psikologi industri dan organisasi merupakan suatu keseluruhan pengetahuan (A Body Of Knowledge) yang berisi fakta, aturan-aturan dan prinsip-prinsip tentang perilaku manusia pada pekerjaan. Pengetahuan ini dapat disalahgunakan sehingga dapat membahayakan dan merugikan pihak-pihak yang terlibat. Penggunaan pengetahuan psikologi industri dan organisasi harus ditunjukkan untuk kepentingan dan kemanfaatan pihak-pihak yang terlibat, baik perusahaan sebagai organisasi maupun karyawannya.

Psikologi industri dan organisasi adalah ilmu yang mempelajari perilaku manusia:

- a. Dalam perannya sebagai tenaga kerja dan sebagai konsumen
- b. Baik secara perorangan maupun secara kelompok, dengan maksud agar temuannya dapat diterapkan dalam industri dan organisasi untuk kepentingan dan kemanfaatan manusianya dan organisasinya.

## **A. PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI SEBAGAI ILMU**

Masih menerapkan temuan-temuan dari psikologi pada umumnya, psikologi dan industri pada khususnya kedalam industri dan organisasi.

## **B. PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI MEMPELAJARI PERILAKU MANUSIA.**

Yang dimaksud dengan perilaku manusia ialah segala kegiatan yang dilakukan oleh manusia, baik yang secara langsung dapat diamati berjalan, melompat, menulis, duduk, berbicara, dan sebagainya maupun yang tidak dapat diamati secara langsung seperti berfikir, perasaan, motivasi dan sebagainya. Ilmu hanya menangani hingga menganalisis fakta-fakta yang dapat diamati, yang dapat dilihat, didengar, diraba, diukur dan dilaporkan, yang semuanya merupakan perilaku yang terbuka. Melalui observasi dari perilaku terbuka kita kita menafsirkan tentang perilaku yang tertutup.

## **C. PERILAKU MANUSIA DIPELAJARI DALAM PERANNYA SEBAGAI TENAGA KERJA DAN SEBAGAI KONSUMEN.**

Manusia dipelajari dalam interaksi dengan pekerjaannya, dengan lingkungan fisik dan lingkungan psiko-sosialnya di pekerjaannya. Sebagai tenaga kerja manusia menjadi anggota organisasi industri dan sebagai konsumen ia menjadi pengguna dari produk atau jasa dari organisasi perusahaan.

#### **D. PERILAKU MABNUYSIA DIPELAJARI SECARA PERORANGAN DAN SECARA KELOMPOK.**

Dalam organisasi ada unit kerja. Unit kerja yang besar terdiri dari unit-unit kerja yang lebih kecil dan masing-masing terdiri dari unit kerja yang lebih kecil lagi. Dalam hubungan ini dipelajari bagaimana dampak satu kelompok atau unit kerja terhadap perilaku seorang tenaga kerja dan sebaliknya. Juga dipelajari sejauh mana struktur, pola dan jenis organisasi mempengaruhi tenaga kerjanya, terhadap kelompok tenaga kerja dan terhadap seorang tenaga kerja. Tentang konsumen dapat berbentuk, sejauh mana ada reaksi yang sama dari kelompok konsumen dengan ciri-ciri tertentu terhadap iklan suatu produk. Berdasarkan temuan dikembangkan teori aturan-aturan atau hukum dan prinsip-prinsip yang dapat diterapkan kembali kedalam kegiatan-kegiatan industri dan organisasi untuk kepentingan tenaga kerja, konsumen dan organisasinya dan untuk menguji ketepatannya. Contohnya ditemukannya data tentang perbedaan manager yang berhasil dan yang tidak.

#### **WAWASAN PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI**

Psikologi industri dan organisasi berhubungan dengan industri dan organisasi. Semua ilmu ini dinamakan psikologi industri yang fungsi utamanya menerapkan ilmu psikologi di industri. Dengan berkembangnya psikologi industri menjadi ilmu yang mandiri maka namanya menjadi psikologi industri dan (psikologi) organisasi.

Dengan organisasi dimaksudkan organisasi formal yang mencakup organisasi yang mencari keuntungan, memproduksi barang atau jasa, dan organisasi yang tujuan utamanya bukan mencari keuntungan. Organisasi dapat dipandang sebagai suatu sistem yang terbuka.

Kast dan Rosenzweig mengartikan sistem sebagai suatu kesatuan keseluruhan yang terorganisasi, yang terdiri dari dua atau lebih bagian, komponen atau subsistem, yang saling tergantung, yang dipisahkan dari

suprasistim sebagai lingkungannya oleh batas-batas yang dapat ditemu kenali. Sistim berinteraksi dengan sistim lainnya dan membentuk suatu suprasistim. Sistim juga terdiri dari dua atau lebih subsistim yang saling beriteraksi, dan masing-masing subsistim terdiri dari sistim yang lebih kecil lagi yang saling berinteraksi dan seterusnya. Dengan demikian dapat ditemukan suatu tata tingkat dari sistim.

Organisasi sebagai suatu sistim terdiri dari subsistim, yaitu satuan kerja yang besar seperti devisi atau urusan. Satuan kerja yang besar ini terdiri dari satuan-satuan kerja yang lebih kecil (Sub-subsistim) seperti bagian. Setiap bagian terdiri dari satuan kerja yang lebih kecil lagi, misalnya seksi dan satuan kerja yang terkecil ialah tenaga kerja.

Organisasi industri berinteraksi dengan sistim lain dan masing-masing unit memberi dampak yang tersendiri pada lingkungannya. Dengan demikian setiap sistim membuat organisasi industri sebagai sistim berada dalam proses pertukaran yang sambung menyambung dengan lingkungannya, yaitu sistim terbuka. Sistim juga mempunyai batas yang dapat berupa fisik maupun non-fisik. Batas sistim mempunyai fungsi seleksi dan pengendalian terhadap macam dan banyaknya arus dari masukan dan keluaran.

Obyek yang dipelajari oleh psikolog industri dan organisasi adalah perilaku manusia sebagai tenaga kerja dan sebagai konsumen dalam kaitan:

a. Fungsi batas sistim

Yaitu secara perorangan atau secara kelompok seperti

- Pelamar/calon tenaga kerja
- Tenaga kerja yang terlibat dalam proses pengadaan dan seleksi tenaga kerja
- Tenaga kerja yang terlibat dalam proses pengendalian mutu, pemasaran dan penjualan
- Konsumen, perorangan maupun perusahaan

- b. Proses produksi dalam sistim seperti:
- Tenaga kerja pelaksana yang dikelola
  - Tenaga kerja pengelola (Manager).

Seleksi pelatihan dan pengembangan sasarannya agar tenaga kerja disesuaikan dengan tuntutan lingkungan kerjanya. Kondisi kerja dan psikologi kerekayasaan berusaha untuk menyesuaikan lingkungan kerja fisik, mesin-mesin, peralatan dan lingkungan kerja psikologis dengan keterbatasan kemampuan para tenaga kerjanya, agar mereka dapat bekerja efisien.

Hubungan antar tenaga kerja dapat saja menimbulkan berbagai masalah dan konflik yang memerlukan penyelesaian. Pengembangan organisasi dengan berbagai jenis teknik intervensi dapat mengatasi berbagai masalah sehingga organisasi dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas dan “kesehatannya”.

## **A. KAITAN DENGAN PERILAKU KEORGANISASIA (ORGANIZATIONAL BEHAVIOR).**

Psikologi industri dan organisasi sangat erat hubungannya dengan perilaku keorganisasian. Kesamaan dalam bidang kajian terletak pada mempelajari perilaku manusia:

- a. Dalam perannya sebagai tenaga kerja dan sebagai konsumen
- b. Baik secara perorangan maupun secara kelompok.

Untuk kepentingan dan kemanfaatan manusianya dan organisasinya.

Sebagai tenaga kerja perilaku dipelajari untuk menemukanli kepribadian, kecakapan-kecakapan, keterampilan, sikap dan ciri-ciri kepribadian:

1. Dengan tujuan khusus untuk diseleksi dan penempatan, untuk pelatihan dan pengembangan
2. Dalam interaksi dengan lingkungan fisiknya
3. Dalam interaksi dengan lingkungan sosialnya.

Perilaku organisasi lebih berfokus pada no. 3

## **B. KAITANNYA DENGAN MANAGER SUMBER DAYA MANUSIA**

Di Indonesia kebanyakan orang sukar dapat membedakan antara psikologi industri dan organisasi dan manajemen sumber daya manusia. Obyek studinya ialah sama yaitu manusia sebagai tenaga manusia. Perbedaan utama terletak pada kondisi dimana manusia sebagai tenaga dipelajari kerja.

Pada manajemen sumber daya manusia, perilaku manusia dipelajari dalam kaitannya dengan manajemen dan bagaimana manusia sebagai tenaga kerja dapat dimanagement secara efektif menjadi pokok bahasan.

Topik-topik yang sama ialah seleksi tenaga kerja, pelatihan, motivasi dan kepemimpinan, tetapi masing-masing ditangani dengan cara berbeda. Manajemen sumber daya manusia bekerja berdasarkan efisiensi dan efektivitas kerja sedangkan psikologi industri berdasarkan mencari ciri-ciri yang absah pada manusia.