



PSIKOLOGI INDUSTRI

EKA RAMADHANTY SIBARANI

171510003

MN7D

EKONOMI DAN BISNIS
MANAJEMEN



KEPRIBADIAN DAN EMOSI

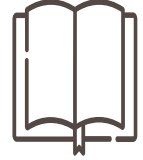
A. KEPRIBADIAN

PENGERTIAN KEPRIBADIAN

Kepribadian adalah satu konsep dinamik yang menggambarkan pertumbuhan dan perkembangan keseluruhan sistem psikologi seseorang.

Definisi kepribadian yang sering digunakan adalah yang dikemukakan Gordon Allport lebih dari 60 tahun lalu. Dia menyatakan bahwa kepribadian adalah "organisasi dinamik dari sistem-sistem psikologis dalam individu yang menentukan penyesuaiannya yang unik terhadap lingkungannya". Kepribadian sebagai jumlah total dari cara-cara yang ditempuh seorang individu untuk beraksi dan berinteraksi yang lain.





Penentu Kepribadian

✦ Keturunan

Keturunan merujuk pada faktor-faktor yang ditentukan sejak lahir. Ukuran fisik, wajah yang menarik, jenis kelamin, temperamen, komposisi dan refleksi, otot, level energy, dan ritme biologis adalah karakteristik yang umumnya dianggap entah sepenuhnya atau secara substansional dipengaruhi oleh siapa orang tua anda, artinya susunan biologis, fisiologis, dan psikologis inheren mereka



✦ Lingkungan

Diantara faktor-faktor yang memberikan tekanan pada formasi kepribadian kita adalah budaya (culture) dimana kita dibesarkan, kondisi awal kita, norma ditengah keluarga, teman dan kelompok social dan pengaruh yang lain yang kita alami. Lingkungan dimana kita tampil memainkan satu peran penting dimana kita tampil memainkan satu peran penting dalam membentuk kepribadian kita.



✦ Situasi

Situasi mempengaruhi efek dari keturunan dan lingkungan terhadap kepribadian, walaupun umumnya stabil dan konsisten, justru berubah dalam situasi-situasi yang berbeda. Permintaan yang bervariasi dari situasi yang berbeda menimbulkan aspek yang berbeda dari kepribadian seseorang. Oleh karena itu, kita hendaknya tidak melihat pada pola-pola kepribadian secara sendiri-sendiri.



Atribut kepribadian utama yang mempunyai perilaku organisasi

- Lokus kendali

Ada orang yang yakin bahwa mereka adalah penguasa atau nasib mereka. Yang lain melihat diri mereka sendiri sebagai poin dari ruh, yang percaya bahwa apa yang terjadi bagi mereka dalam kehidupan mereka disebabkan karena nasib baik atau kesempatan.

- Machiavelianisme

Ciri kepribadian dari machiavelianisme (mach) diambil dari nama Niccolo Machiavelli, yang menulis pada abad enam belas tentang bagaimana mendapatkan menggunakan kekuasaan.

- Harga diri

Harga diri setiap orang berbeda dalam hal sejauh mana orang suka atau tidak suka terhadap dirinya ciri ini disebut harga diri. Riset harga diri (SE- Self Estem) menawarkan beberapa kajian-kajian penting tentang perilaku organisasi. Orang dengan SE tinggi yakin bahwa mereka memiliki kemampuan yang mereka butuhkan untuk berhasil dalam bekerja.

- Pemantau diri

Orang-orang dengan pemantau diri tinggi memperlihatkan kemampuan yang tinggi menyesuaikan diri yang tinggi dalam menyesuaikan perilaku mereka dengan faktor-faktor situasional eksternal. Mereka sangat peka terhadap isyarat-isyarat eksternal dan dapat berperilaku secara berbeda dalam situasi yang berbeda. Orang dengan pemantau diri yang rendah cenderung menampilkan disposisi dan sikap mereka yang sebenarnya dalam setiap situasi.

- Mengambil resiko

Manager yang bersedia menanggung resiko yang tinggi mengambil keputusan lebih cepat dan menggunakan informasi yang lebih sedikit dalam menentukan pilihan mereka dibanding manajer yang kurang bersedia menanggung resiko yang rendah.

Kepribadian terbagi kepada dua tipe:

Tipe A

1. Selalu bergerak, berjalan, dan makan secara cepat;
2. Merasa tidak sabar dengan tingkatan dari kebanyakan peristiwa yang ada ;
3. Berusaha keras untuk berpikir atau melakukan dua atau lebih hal sekaligus;
4. Terobsesi dengan jumlah, mengukur sukses dari segi berapa banyak yang mereka peroleh

Tipe B

1. Tak pernah mengalami keterdesakan waktu ataupun ketidak sabaran;
2. Merasa tidak perlu memamerkan atau membahas entah prestasi mereka atau apa yang sudah mereka capai kecuali kalau pemaparan itu dituntut oleh situasi
3. Bermain untuk mendapatkan kegembiraan dan relaksasi dan bukannya untuk memperlihatkan superioritas mereka;
4. Dapat santai tanpa rasa bersalah

B. EMOSI

PENGERTIAN EMOSI

Sebuah organisasi yang berjalan baik adalah organisasi yang berhasil meniadakan frustrasi, takut, marah, cinta, benci, gembira, sedih, dan perasaan serupa. Emosi-emosi tersebut adalah antithesis dari rasionalitas.

Emosi itu memiliki tiga yaitu:

1. Pengaruh adalah istilah umum yang meliputi kisaran luas perasaan yang dialami orang itu merupakan satu konsep payung yang meliputi emosi maupun suasana hati
2. Suasana hati adalah perasaan yang cenderung menjadi kurang intens di banding emosi dan yang kekurangan stimulus konstektual
3. Emosi adalah reaksi terhadap satu objek bukan setu sifat Emosi dapat berubah menjadi suasana hati ketika anda kehilangan focus pada objek yang konseptual

a. Emosi yang dirasakan lawan emosi yang ditampilkan

Emosi yang dirasakan adalah emosi yang aktual seorang individu. Emosi yang ditampilkan adalah emosi yang dituntut secara organisasional dan dianggap tepat dalam suatu jabatan tertentu.

b. Dimensi Ekonomi

1. Variates
2. Intensitas
3. Frekuensi dan lamanya (duration)



c. Dapatkah orang menjadi tanpa emosi (emotionless)

Ada orang yang mempunyai kesulitan besar dalam mengungkapkan perasaan mereka dan memahami emosi orang lain. Psikolog menyebutnya alexithymia (bahasa Yunani "kekurangan emosi").

d. Jenis kelamin dan emosi

Sudah luas diandaikan bahwa wanita jauh lebih "tersentuh" perasaan dari pada pria bahwa mereka lebih emosional dan mampu membaca emosi orang lain. Perbedaan antara pria dan wanita bila menyangkut reaksi emosional dan kemampuan untuk membaca orang lain. Wanita menunjukkan emosi yang lebih besar ketimbang pria, mereka mengalami emosi yang lebih hebat, dan sebagainya.

e. Batasan-batasan eksternal terhadap emosi

1. Pengaruh organisasi

Tidak ada 'perangkat' emosional tunggal yang dicari oleh semua organisasi. Bukti menunjukkan bahwa emosi negatif seperti takut, cemas, dan marah cenderung tidak dapat diterima kecuali dalam kondisi yang benar-benar khusus.

2. Pengaruh budaya

Kebutuhan untuk mempertimbangkan faktor budaya mempengaruhi apa yang dianggap atau tidak dianggap tepat secara emosional. Apa yang dapat diterima dalam satu budaya mungkin tidak bisa dilarang dalam budaya lain, dan budaya itu berbeda-beda dari segi interpretasi yang diberikannya kepada emosi.

f. Aplikasi perilaku organisasi

a. Kemampuan dan seleksi

Orang yang mengetahui emosi mereka sendiri dan bisa dengan baik membaca emosi orang lain bisa menjadi lebih efektif. Emotional Intelligence (EI) terdiri dari lima dimensi:

1. Kesadaran diri
2. Mengelola diri
3. Motivasi diri
4. Empati
5. Keterampilan social

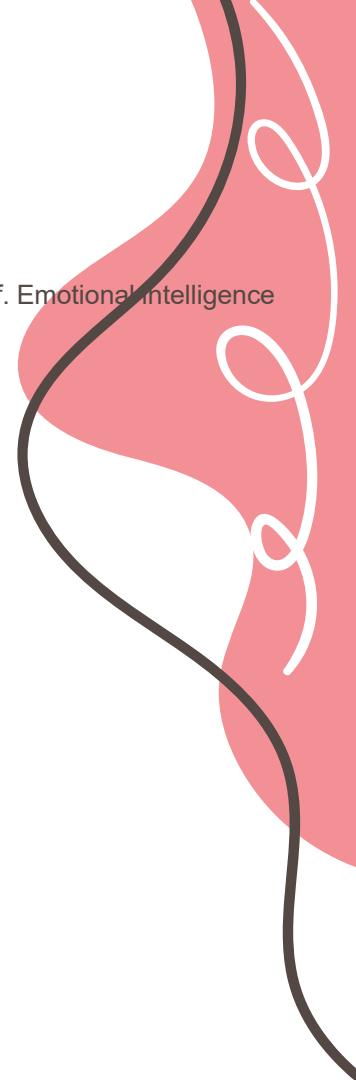
b. Pengambilan keputusan

c. Motivasi

d. Kepemimpinan

e. Konflik antar pribadi

f. Perilaku di tempat kerja yang menyimpang



Thanks!

