

Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)

Pertemuan ke-6 (UAS)



Job Design and Stress Management

Job Design

Proses yang **menghubungkan** tugas khusus dengan pekerjaan dan menentukan teknik, peralatan, dan prosedur yang harus digunakan untuk melakukan pekerjaan itu.

Tujuannya adalah agar tercapainya **efektivitas dalam pekerjaan**

- Job Specialization
- Job Expansion
- Self-directed teams
- Psychological components
- Motivation and incentive system
- Work method and ergonomic

Sasaran Strategi SDM

Untuk mengatur **pekerja** dan **design pekerjaan** sehingga orang-orang dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien.

Menggunakan orang secara efektif sesuai dengan batasan yang ada.



Memberikan kualitas kehidupan kerja yang layak



Job Specialization

- Meliputi
 - *Membagi pekerjaan-pekerjaan kedalam bagian yang lebih kecil.*
 - *Penempatan ahli untuk mengerjakan bagiannya masing-masing.*
- Keterampilan lebih dan pembelajaran yang lebih cepat.
- Lebih sedikit waktu yang hilang
- Membayar hanya untuk keterampilan yang dibutuhkan.

Job Expansion

- Proses dalam menambah keanekaragaman pekerjaan
- Bertujuan untuk mengurangi kebosanan.
- Metode
 - *Job enlargement*
 - *Job enrichment*
 - *Job rotation*
 - *Employee empowerment*

Job Expansion

Job Enlargement:

Peningkatan jumlah tugas dengan tingkat kesulitan dan tanggung jawab yang sama; disebut juga beban kerja horisontal.

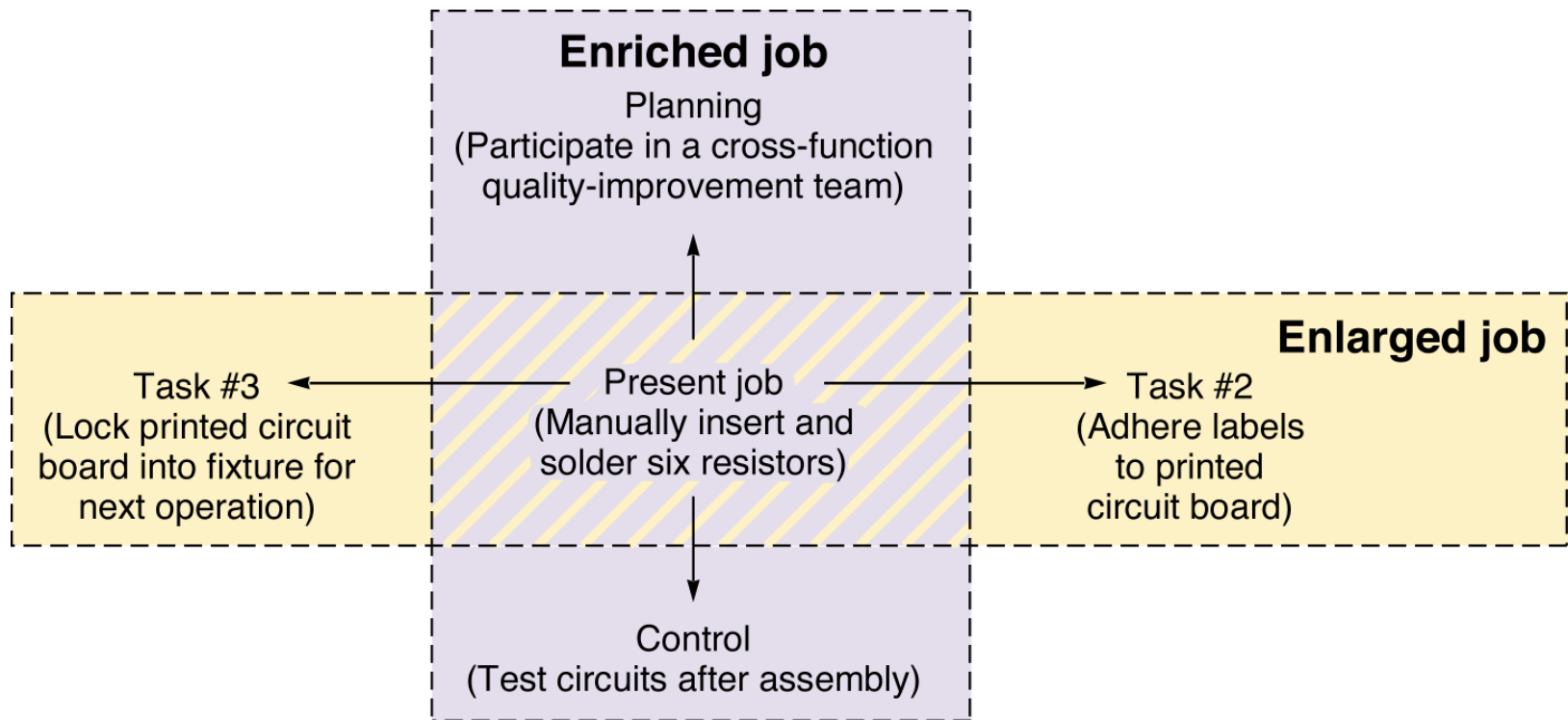
Job Enrichment:

Peningkatan tanggung jawab pekerja dan dalam mengendalikan pekerjaannya, disebut juga beban kerja vertikal.

Cara-caranya :

- *Membiarkan pekerja untuk merencanakan jadwal kerja mereka sendiri.*
- *Membiarkan pekerja untuk menentukan bagaimana kerja harus dilakukan.*
- *Membiarkan pekerja untuk mengoreksi pekerjaan mereka sendiri.*
- *Membiarkan pekerja untuk belajar keterampilan-keterampilan yang baru.*

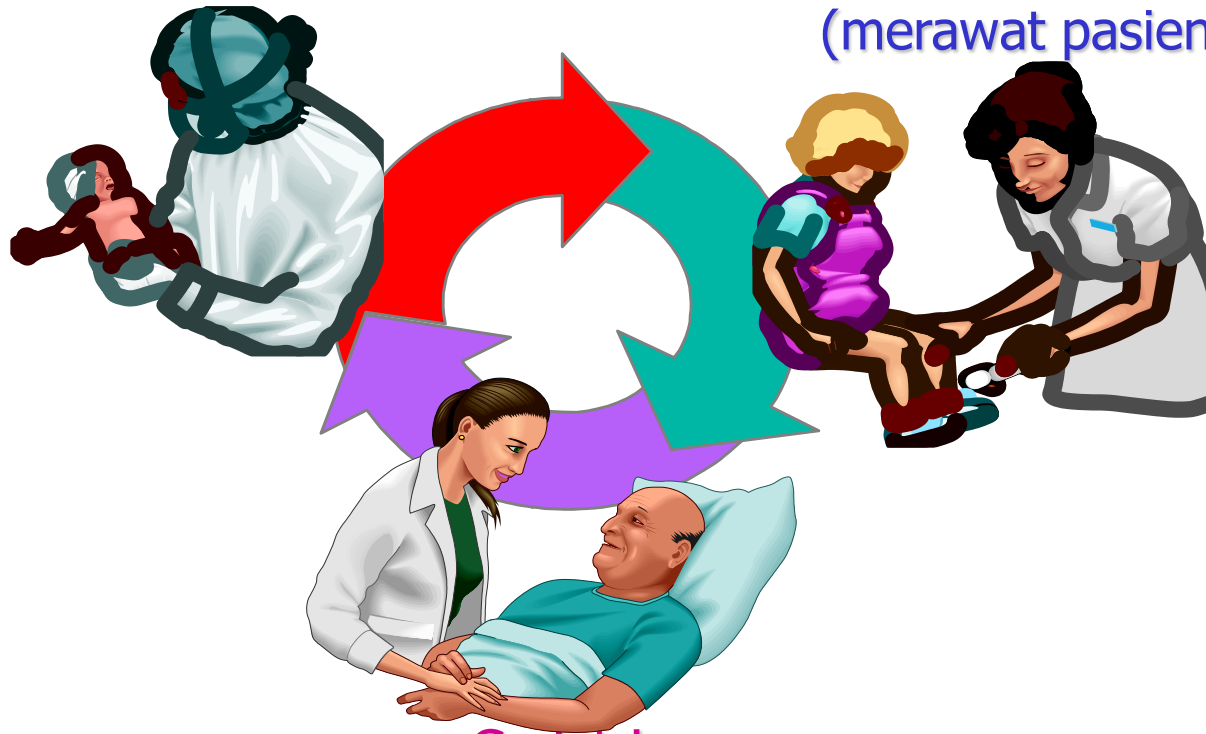
Job Expansion



Contoh: Job Rotation

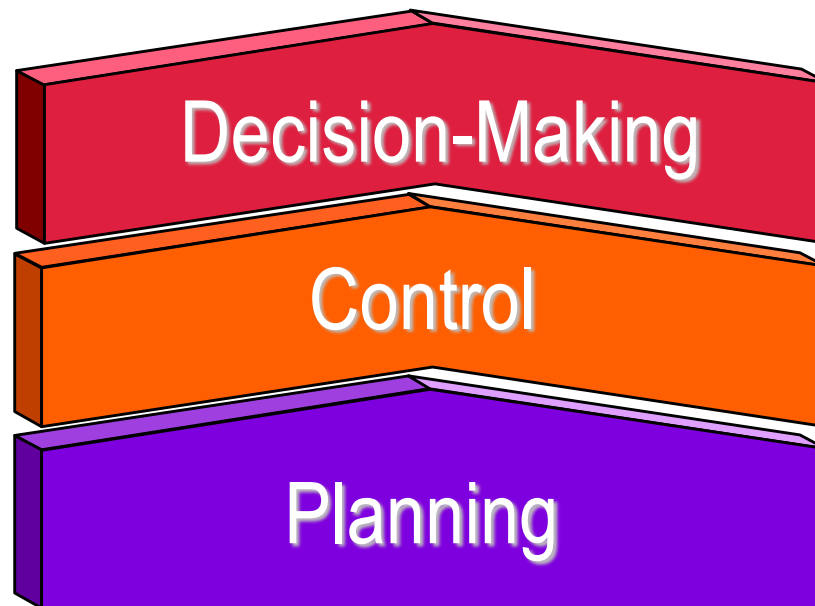
Maternity
(merawat ibu-anak)

Pediatrics
(merawat pasien anak-anak)



Geriatrics
(merawat pasien tua)

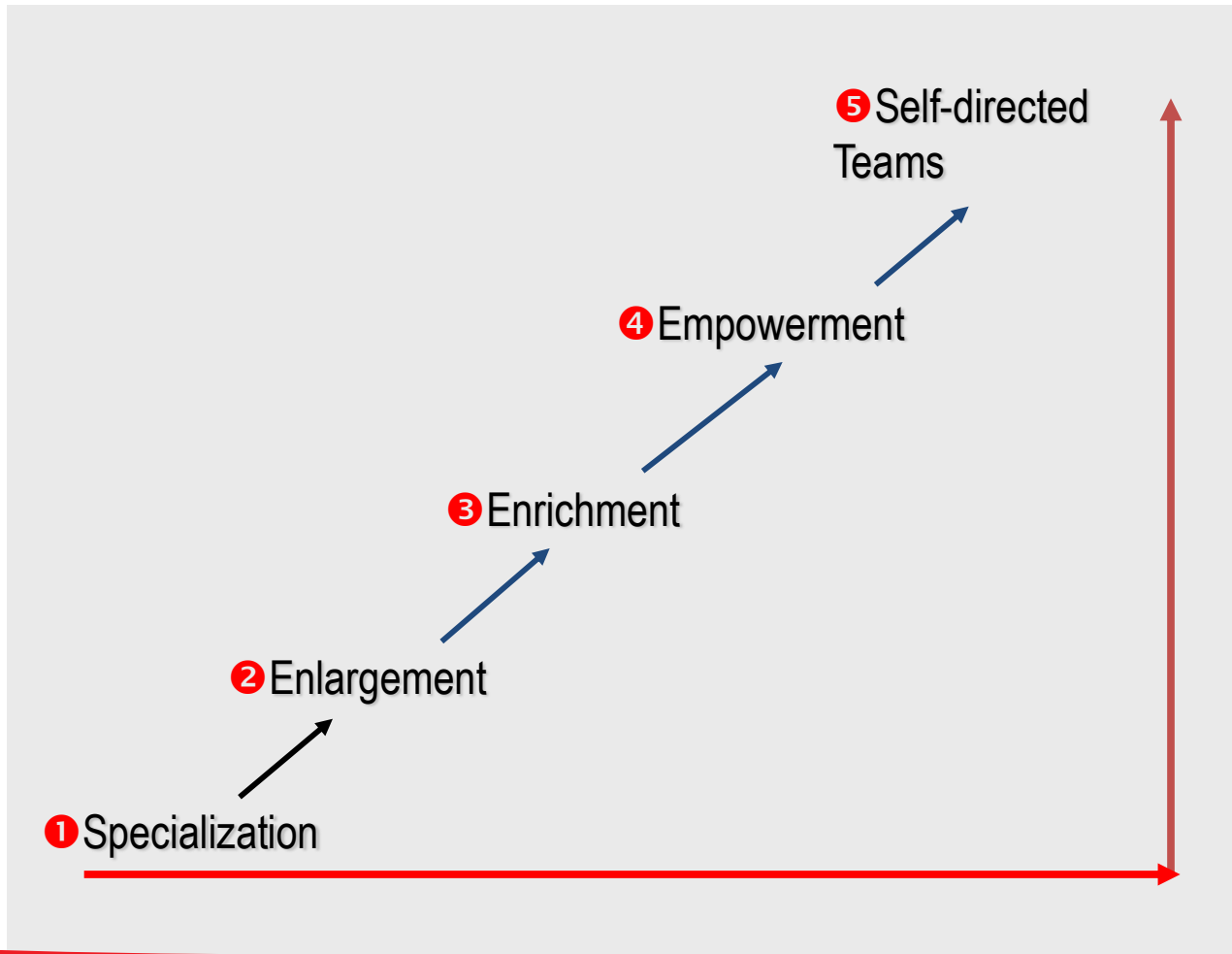
Employee empowerment



Self-Directed Teams

- Kelompok yang terdiri dari individu-individu yang diberi kewenangan (empowered) untuk bekerja bersama dalam mencapai tujuan bersama.
- Alasan terciptanya Keefektifan
 - *Adanya pemberian kuasa kepada karyawan.*
 - *Adanya karakteristik inti pekerjaan*
 - *Memenuhi kebutuhan psikologi*

Kontinum Rancangan Kerja



Peningkatan kepercayaan pada kontribusi karyawan dan peningkatan penerimaan tanggung jawab oleh karyawan.

Psychological components (Komponen Psikologi)

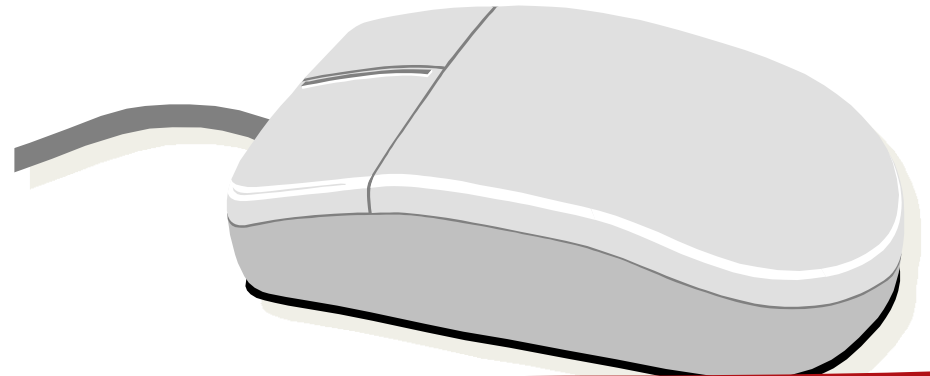
- Individu mempunyai **nilai, sikap** dan **emosi** yang mempengaruhi hasil suatu pekerjaan.
- Tindakan efektif pekerja datang kebanyakan dari **dalam diri individu.**

Motivation and incentive system (Motivasi dan Uang)

- Manajemen Ilmiah Taylor (1911)
 - Pekerja sebagian besar dimotivasi oleh uang
- Maslow's theory (1943)
 - Orang dimotivasi oleh hirarki kebutuhan termasuk didalamnya adalah uang
- Herzberg (1959)
 - Uang dapat memberikan efek tidak puas atau netral

Work method and ergonomic

- Studi tentang kerja
- Termasuk penghubung manusia-mesin
- Contoh
 - Mouse
 - Keyboard



Stress Management

Stress Kerja dan Pengelolaannya

Pengertian Stress

Kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada kesempatan, kendala, atau tuntutan yang dihubungkan dengan keinginannya dan hasil yang dipersepsikan sebagai **suatu hal yang tidak pasti** dan **penting**.



Stress Kerja dan Pengelolaannya

Stress bisa positif dan bisa negatif

Stres tantangan, atau stres yang menyertai tantangan dilingkungan kerja (seperti memiliki banyak proyek, tugas dan tanggung jawab), beroperasi sangat berbeda dari **stres hambatan**, atau stres yang menghalangi anda mencapai tujuan (missal: birokrasi, politik kantor, kebingungan terkait tanggung jawab kantor).

Yang mana implikasi yang lebih sedikit negatifnya ?



Stress Kerja dan Pengelolaannya

Stres lebih sering dikaitkan dengan **tuntutan** dan **sumber daya**.

Tuntutan

Tanggung jawab, tekanan, kewajiban, dan bahkan ketidakpastian yang dihadapi di tempat kerja.

Sumber Daya

Hal-hal yang ada dalam kontrol seorang individu yang dapat digunakannya untuk menanggapi tuntutan.



Sumber–sumber Potensi Stres

- **Faktor Lingkungan**

1. Ketidakpastian ekonomi dalam siklus bisnis.
2. Ketidakpastian sistem politik.
3. Ketidakpastian teknologi dalam hal inovasi.
4. Adanya ancaman terhadap keamanan secara fisik



Sumber–sumber Potensi Stres

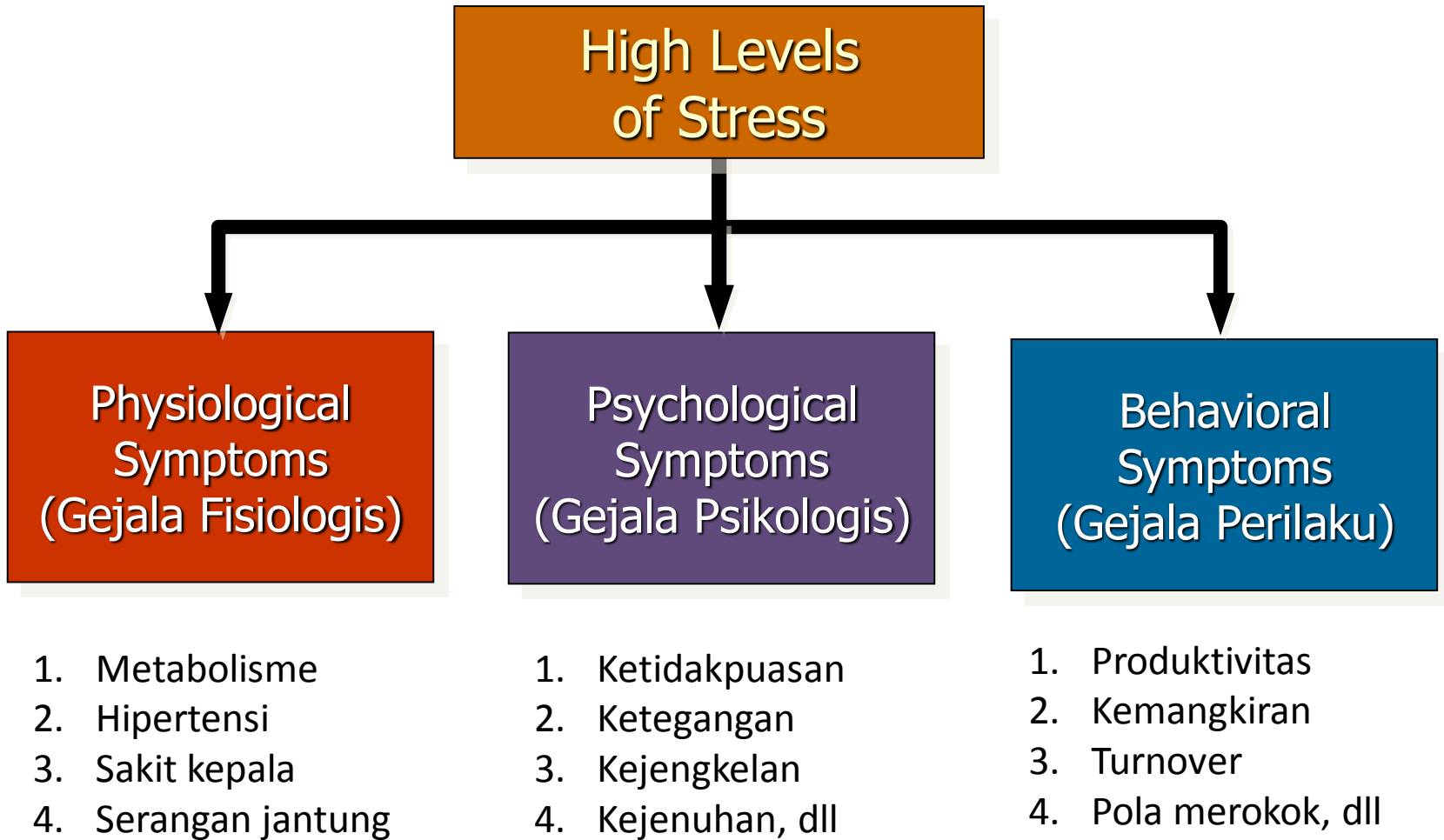
- **Faktor Organisasi**

1. Tuntutan tugas yang berhubungan dengan pekerjaan.
2. Peran tuntutan fungsional dalam organisasi.
3. Tuntutan yang diciptakan oleh karyawan lain.
4. Struktur organisasi (aturan dan regulasi).
5. Kepemimpinan organisasi (gaya managerial).
6. Tahap kehidupan organisasi (pertumbuhan, stabilitas atau penurunan).

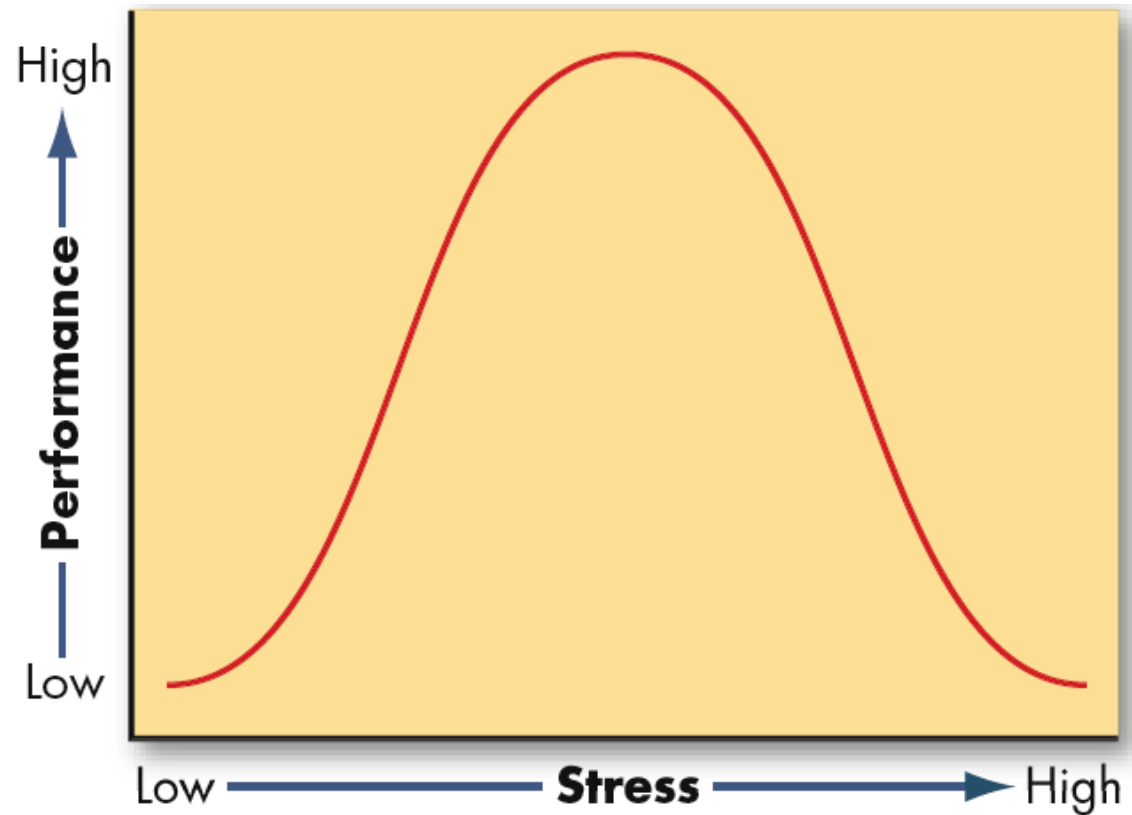
Sumber–sumber Potensi Stres

- **Faktor Individu**
 - Hubungan pribadi dan keluarga.
 - Masalah ekonomi karena pengeluaran yang berlebihan.
 - Masalah kecenderungan dasar seseorang.
- **Perbedaan Individual**
 - Berbagai persepsi tentang bagaimana realitas akan mempengaruhi masa depan individu.
 - Pengalaman kerja berhubungan negatif dengan stress kerja
 - Dukungan sosial mengurangi stress kerja
 - Locus kendali internal dipersepsikan bahwa stress kerja lebih rendah.
 - Perasaan yang kuat mengenai kemampuan diri akan mengurangi tekanan kerja

Konsekuensi Tekanan Kerja/ Akibat dari Stres



Hubungan Terbalik-U antara Tekanan dan Kinerja



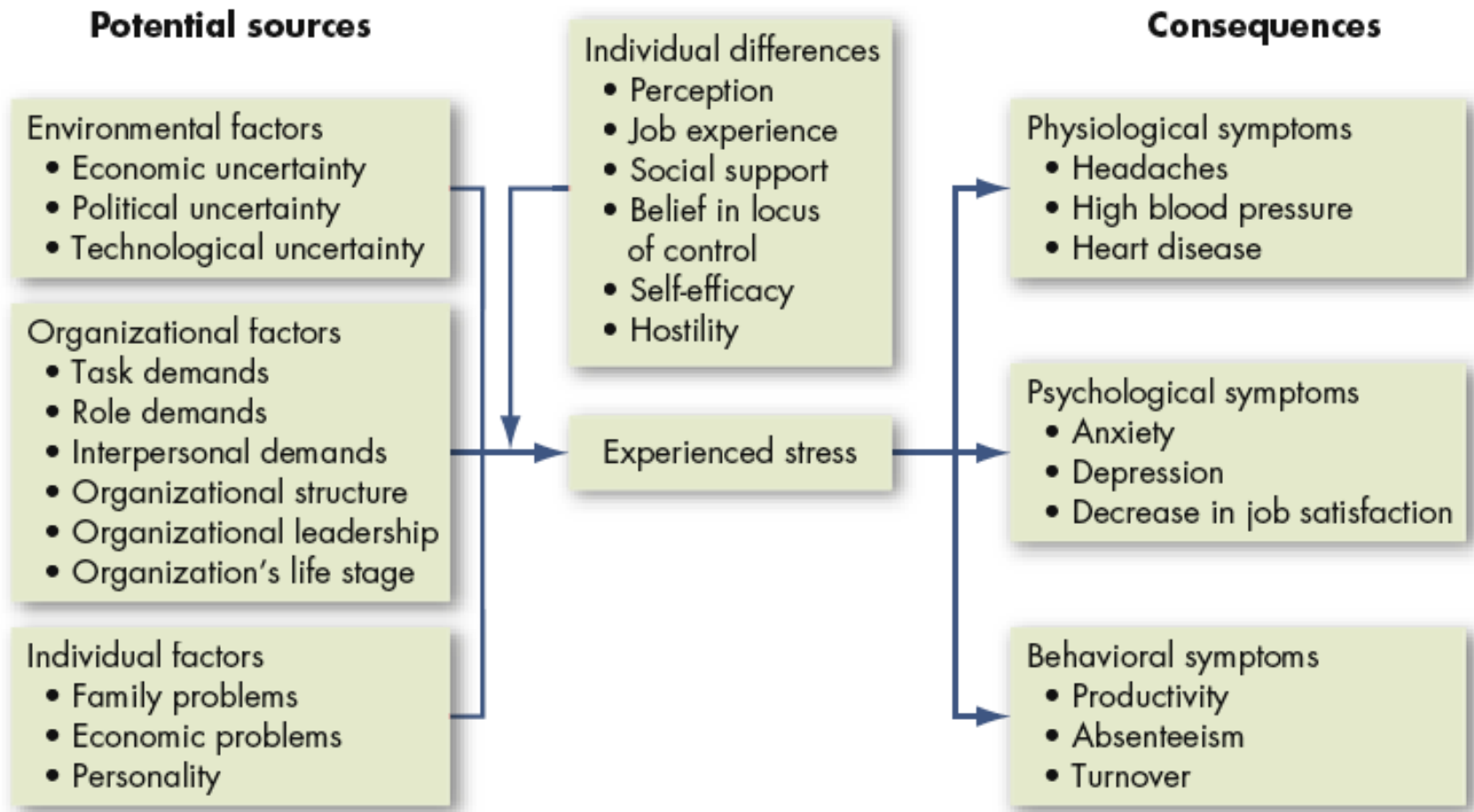
Mengelola Stress

- **Pendekatan Individual**
 - Manajemen waktu
 1. Membuat daftar kegiatan harian
 2. Membuat prioritas pekerjaan
 3. Menjadwalkan kegiatan
 4. Memahami siklus harian
 - Peningkatan Latihan Fisik
 - Pelatihan Relaksasi
 - Perluasan Jaringan Dukungan Sosial



- **Pendekatan Organisasional**
 - Memperbaiki seleksi anggota dan penempatan kerja
 - Pelatihan
 - Penetapan tujuan yang realistis
 - Redesign pekerjaan
 - Peningkatan keterlibatan karyawan
 - Memperbaiki komunikasi organisasi
 - Penawaran cuti karyawan
 - Peningkatan program kesehatan

Model Tekanan Kerja



Question?

1. Siapakah yang harus bertanggung jawab terhadap stress kerja, individu ataukah organisasi? Jelaskan alasannya!
2. “Orang-orang lebih menyukai pekerjaan yang menantang” (Betul/Salah? Jelaskan)

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 PO minggu depan**
- 7. Terlambat mengumpulkan perhari didenda 0,5**

