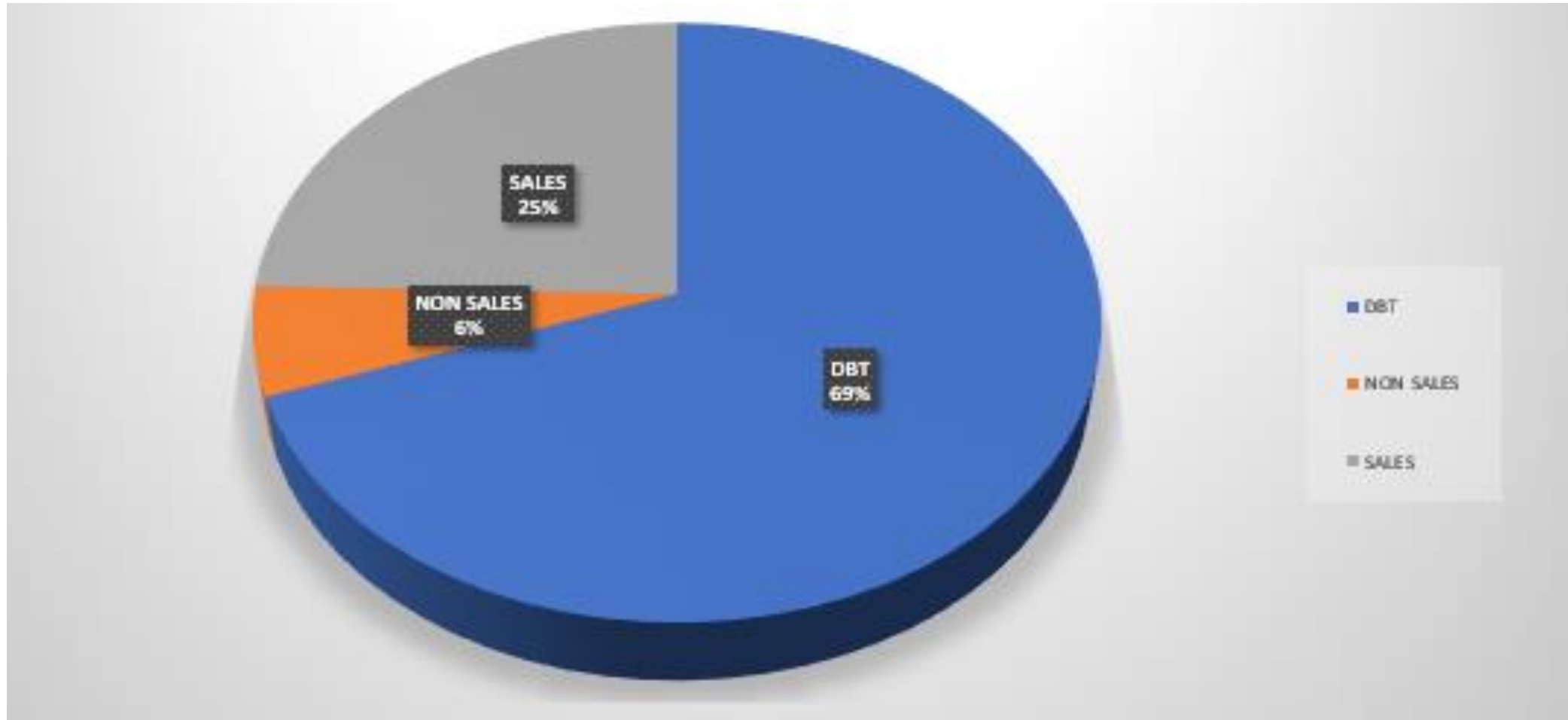


Analisis Psikologi dan Pengaruh Faktor Psikologis untuk HRD

Oleh: Nirwanto

Email: nirwanto5399@gmail.com

Case 1. Gambar Perbandingan jumlah Aspek Psikologis Berdasarkan pil_jabatan

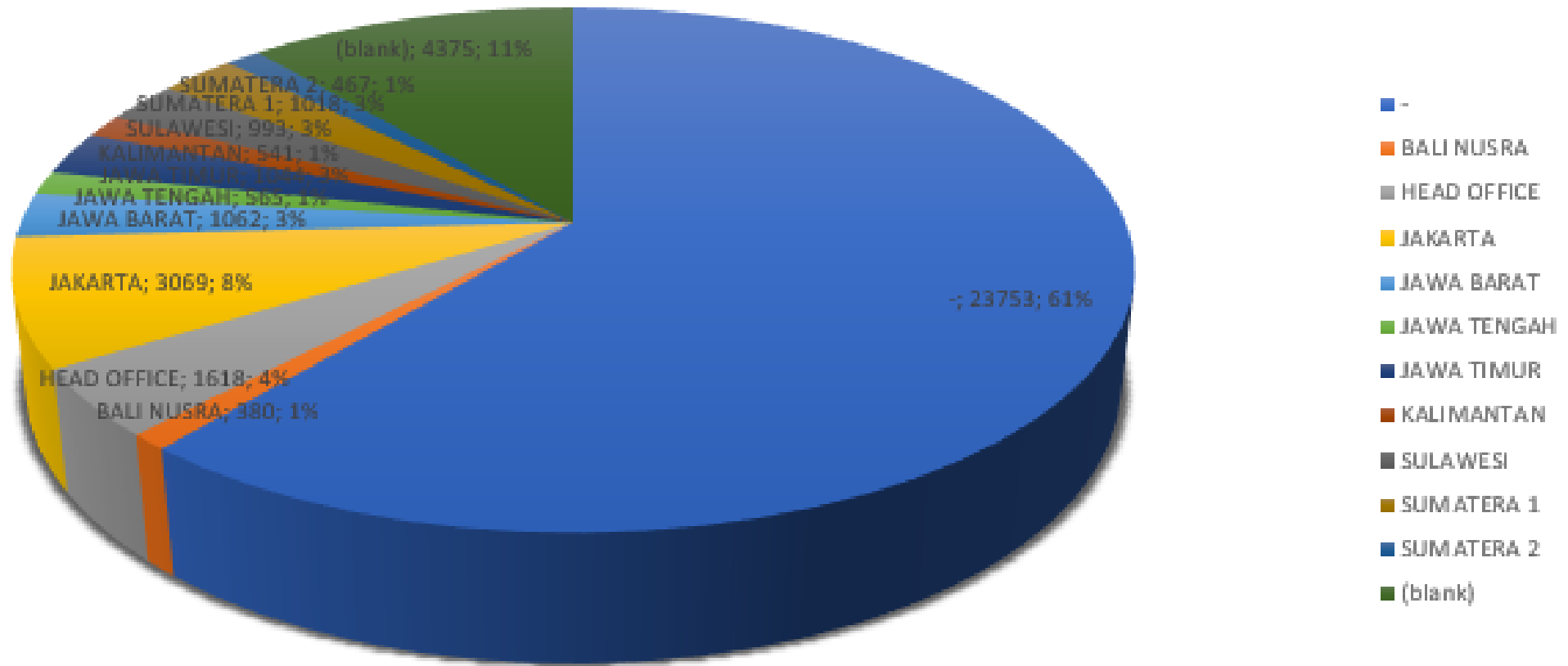


Berdasarkan Gambar 1. Piechart terlihat bahwa terdapat perbedaan antara faktor psikologis karyawan yang memiliki jabatan (Sales, Non Sales dan DBT/Management Trainee) dimana dari setiap Faktor Psikologis karyawan yang jabatannya DBT memiliki nilai yang lebih tinggi dari yang lain ditunjukkan oleh warna biru dengan persentase 65% yang jauh lebih tinggi daripada yang lain. Selanjutnya untuk jabatan sebagai Sales dalam piechart berwarna abu-abu dengan persentase sebesar 25%, yang terakhir adalah jabatan sebagai Non Sales yang berwarna orange memiliki persentase sebesar 6%. Hal tersebut bisa saja terjadi karena biasanya untuk jabatan MT diperoleh dengan cara mendesain sedemikian kualifikasi untuk masuk kedalamnya sehingga dari semua factor Psikologis MT memiliki presentase lebih tinggi dari yang lain karena dipersiapkan untuk menjadi karyawan yang matang ataupun siap dibidangnya.

Tabel 1. Analisa Faktor Psikologis

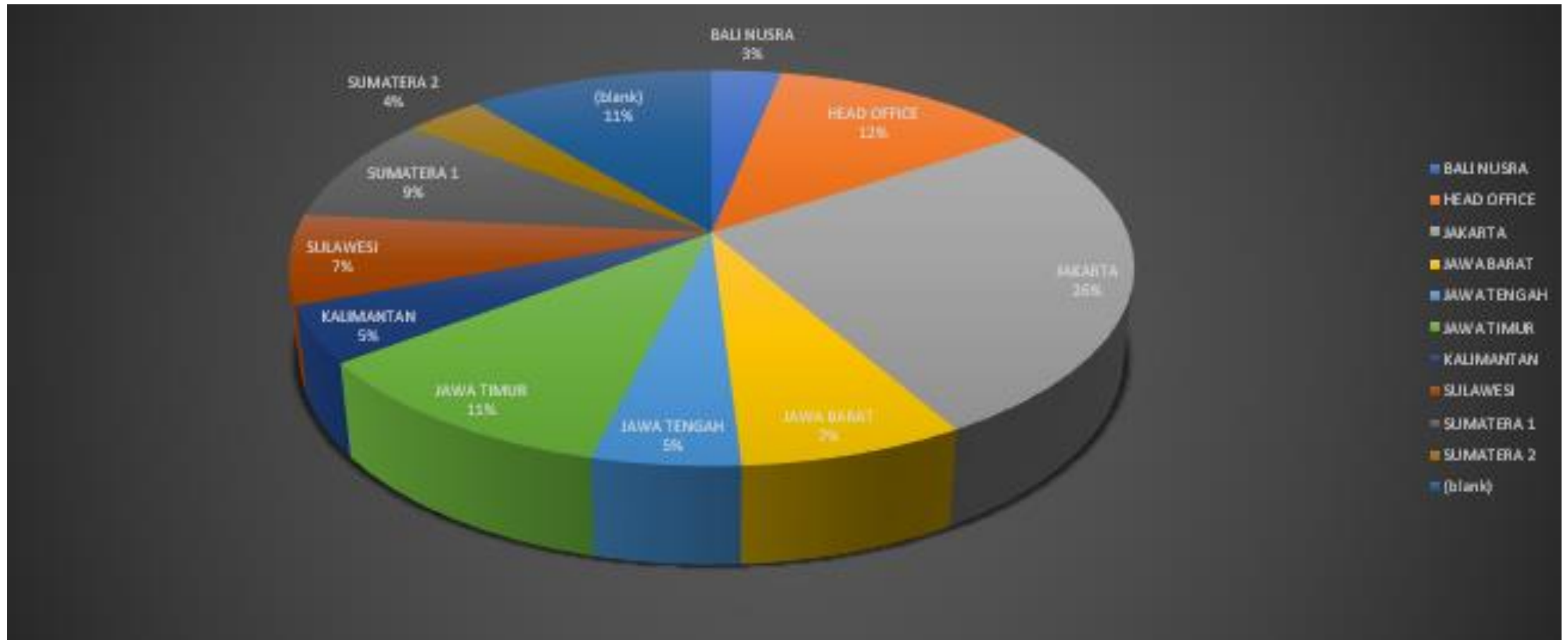
Row Labels	Sum of k_verbal	Sum of k_numerikal	Sum of d_analisa	Sum of log_berpikir	Sum of o_hasil	Sum of fleks	Sum of s_kerja	Sum of m_prestasi	Sum of k_interpersonal	Sum of kerjasama
DBT	27045	24942	35395	25441	35513	24835	32198	31310	31678	33992
NON SALES	2291	2194	3461	2169	4255	3063	3832	3510	3831	3990
SALES	9549	9109	13418	8899	15168	11882	13457	13964	14752	15312
Grand Total	38885	36245	52274	36509	54936	39780	49487	48784	50261	53294

Case 1. Gambar 2. Perbandingan jumlah Aspek Psikologis Berdasarkan Region



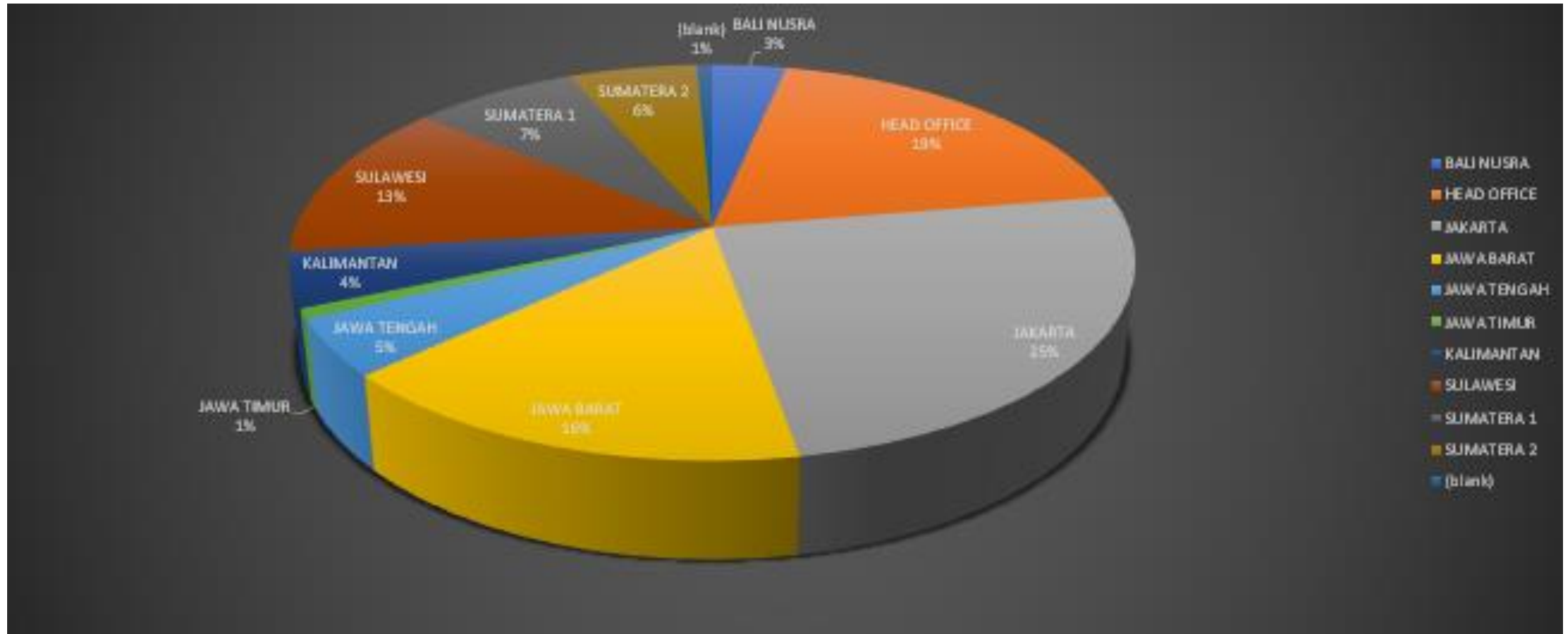
Berdasarkan Gambar 2 diperoleh bahwa perbedaan hasil pada setiap daerah tentunya memiliki perbedaan akan tetapi karena banyaknya responden yang tidak menyebutkan region mana asalnya (blank) yaitu dengan total score sebanyak 4375 atau 11% dan region (-) sebanyak 23753 atau 61% sehingga data pemilihan region masih belum bisa dijadikan landasan untuk sementara waktu. Selanjutnya yaitu melakukan filtrasi terhadap data yang ada sehingga bisa diambil kesimpulan sebagai berikut:

Gambar 3. Region (Sales)



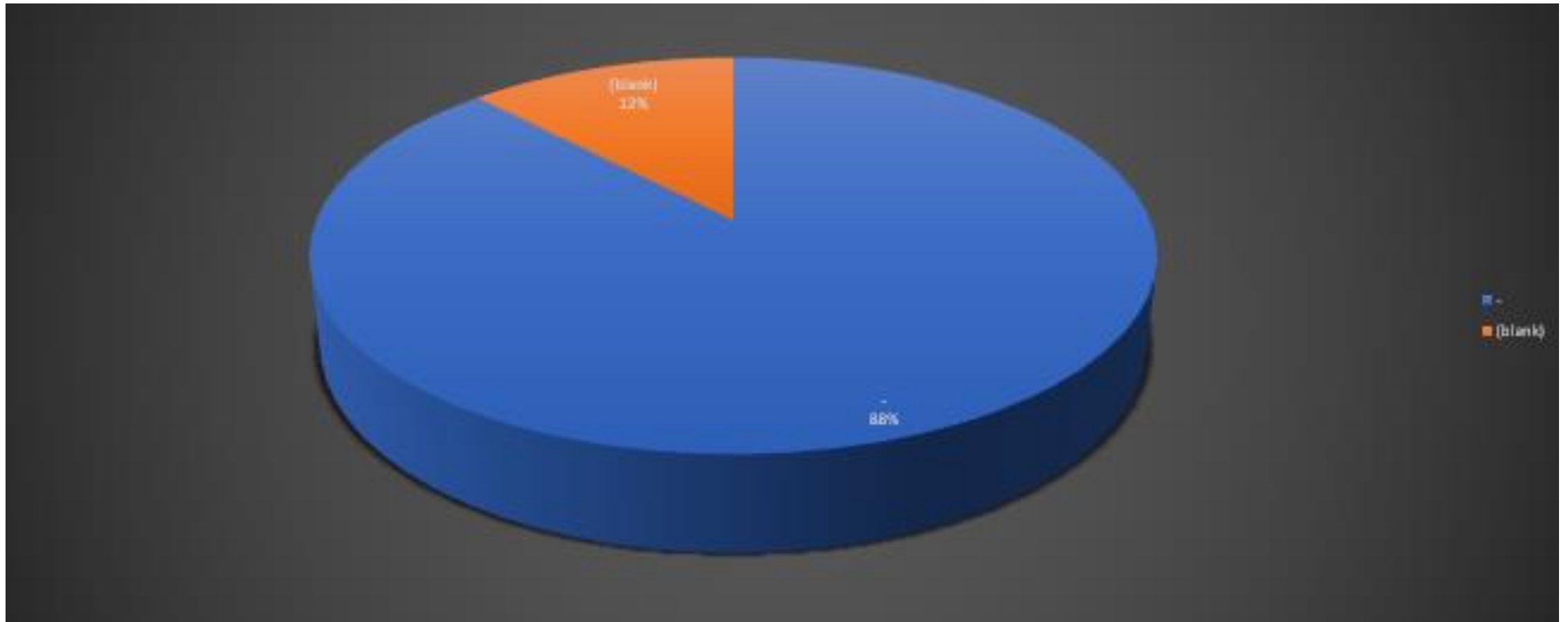
- Berdasarkan Gambar 3 diperoleh kesimpulan bahwa untuk pilihan jabatan sebagai Sales, Region Jakarta mendominasi dari region lain sebesar 26%, disusul dari daerah tempat head office berada sebesar 12%, jawa timur sebesar 11%, dan sisa region lain dibawah 10%, dengan region terkecil dari BALI NUSRA 3%.

Gambar 4. Region (Non Sales)



- Berdasarkan gambar 4 diperoleh kesimpulan bahwa untuk jabatan Non-Sales Faktor Psikologis untuk setiap daerah memiliki score yang berbeda dimana Jakarta masih menduduki posisi pertama dengan score tertinggi yaitu sebesar 25% disusul HEAD OFFICE 19%, Jawa barat 16%, Sulawesi 13% sisanya dari region lain dibawah 10% dengan region jawa timur memiliki score terkecil dengan persentase sebesar 1%.

Gambar 5. Region (DBT)



- Berdasarkan Gambar 4 diperoleh kesimpulan bahwa untuk jabatan MT/DBT tidak dapat disebutkan dari region mana dikarenakan untuk jabatan DBT tidak disebutkan berasal darimana. Sehingga dari Gambar 3 – Gambar 5 dapat disimpulkan bahwa untuk setiap region memiliki score test / factor Psikologis yang berbeda dengan skor tertinggi berasal dari daerah Jakarta.

Case 2. Grit

Rsquare	0,708154609	0,766965935	0,79634431	0,543983571	
Rtable	0,1164	0,1164	0,1164	0,1164	Total Varian
Varian	11,17562724	27,31178529	24,68518519	11,87348524	149,0011094
total	75,04608295				
Kriteria Pengujian					
Nilai ACUAN	Nilai Croncbhack alpha kesimpulan				
0,7	0,551487515 tidak Reliable				

Jawaban 2a.

- Berdasarkan gambar 6 diatas diperoleh kesimpulan bahwa data grit memenuhi standar validitas artinya setiap item dapat mengukur apa yang ingin diukur akan tetapi data tersebut tidak reabilitas yang artinya ada beberapa item yang tergolong atau mampu mengukur konstruk yang sama. Untuk menguji validitas yaitu dengan menggunakan rumus excel (=correl) diperoleh bahwa semua item KM, PU, dan AD) validitas atau berkolerasi satu dengan yang lain), untuk pemilihan item digunakan uji reliabilitas yaitu (KM1, KM2, KM3, KM5, KM6), (PU2, PU3, PU4, PU6, PU8, PU10), (AD1, AD2, AD5, AD6, AD7, AD10, AD11)

2b.

- Norma umum yang digunakan yaitu ketika total dari setiap item ≥ 750 maka termasuk kedalam item yang dipilih hal ini sesuai dengan indikasi pada soal 2a bahwa terdapat item yang tidak reliable dengan total jenjang jabatan untuk staff pelaksana 590, Manager Lini/Pejabat eselon IV/III 133, Ekskutf/Pejabat eselon II 31, dan blank (tidak menyebutkan jabatan) 4.

2c.

Prosedur untuk menetapkan item-item yang menjadi kombinasi akhir dari pengukuran grit melibatkan beberapa tahap:

1. Pengembangan Item: Item-item baru dibuat dengan memperhatikan teori grit dan konteks pekerjaan. Item-item harus menggambarkan dimensi grit yang ingin diukur secara jelas dan spesifik.
2. Penyusunan Kuesioner: Item-item yang telah dibuat disusun dalam bentuk kuesioner yang menggunakan skala Likert dengan rentang 1 (sangat tidak sesuai) hingga 5 (sangat sesuai). Partisipan diminta untuk menilai sejauh mana mereka setuju dengan pernyataan pada masing-masing item.
3. Pengumpulan Data: Kuesioner diberikan kepada partisipan yang mewakili berbagai jenjang jabatan. Data dikumpulkan dari 217 partisipan untuk analisis lebih lanjut.
4. Analisis Psikometrik: Data yang telah dikumpulkan dianalisis untuk mengukur validitas dan reliabilitas item-item grit serta dimensi grit secara keseluruhan.
5. Penyusunan Kombinasi Akhir: Item-item yang telah lulus uji validitas dan reliabilitas akan dijadikan kombinasi akhir dari pengukuran grit. Dimensi grit (KM, PU, dan AD) akan terdiri dari item-item yang memiliki korelasi yang signifikan dengan total skor masing-masing dimensi.
6. Pembuatan Norma: Setelah item-item final ditentukan, norma umum dan berdasarkan jenjang jabatan dapat dihitung berdasarkan data skor total grit dari partisipan.