

Faktor Individu Dalam Organisasi

Oleh: Andani Khairun Ahya dan Rani Indira Suryani

Pendahuluan

Seperti yang kita ketahui, salah satu faktor penting dalam organisasi adalah individu. Setiap individu memiliki karakteristik yang berbeda, hal itu yang perlu diperhatikan manajer sebelum ditempatkan pada jabatan tertentu. Tidak hanya individu, organisasi pun memiliki karakteristik sendiri yang menjadi pembeda dari organisasi pesaing, menyelaraskan kedua pihak dan membuat sistem kerja yang efektif dan efisien.

Perilaku merupakan hal yang sangat menarik untuk dipelajari baik perilaku individu atau perilaku kelompok. Hal ini bertujuan agar apa yang kita harapkan dapat tercapai dengan kerja sama setiap individu dengan keanekaragaman perilakunya. Selain itu perilaku dalam sebuah organisasi sangat mempengaruhi itu suatu organisasi tersebut.

Karakteristik Individu dan Organisasi

Perilaku individu juga dapat dipahami dengan mempelajari karakteristik individu. Nimran dalam Sopiah (2008) menjelaskan karakteristik yang melekat pada individu terdiri dari ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi dan sikap.

A. Faktor individu dan implementasi rencana organisasi

Faktor Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen yang sangat penting dalam proses implementasi rencana organisasi. Keberhasilan implementasi dari rencana tersebut sangat bergantung pada karakteristik individu yang terdapat dalam organisasi. Oleh karena itu, perusahaan harus berupaya memahami dengan lebih mendalam mengenai berbagai karakteristik, sikap, dan perilaku setiap individu yang ada di dalamnya.

Dalam konteks pengorganisasian, mulai dari desain organisasi hingga penempatan SDM untuk menjalankan rencana organisasi, langkah berikutnya yang perlu dilakukan adalah memastikan bahwa keseluruhan rencana yang telah diatur sesuai dengan struktur organisasi dapat diimplementasikan dengan baik. Manajemen SDM dalam perusahaan berusaha untuk mendapatkan tenaga kerja terbaik yang mampu bekerja sesuai dengan jabatan-jabatan yang ada dalam organisasi.

Dengan demikian, langkah implementasi sangat ditentukan oleh sejauh mana SDM yang telah dipilih dan ditempatkan tersebut mampu menunjukkan kinerja terbaiknya. Oleh karena itu, faktor SDM kembali menjadi kunci penting dalam langkah implementasi ini.

B. Kontribusi dan kompensasi

Ada dua konsep utama yang mendasari pentingnya mempelajari dan memahami faktor individu dalam manajemen, yaitu kontribusi dan kompensasi. Kontribusi (contribution) merujuk pada apa yang dapat diberikan individu kepada organisasi atau perusahaan. Kontribusi yang dapat diberikan oleh individu dapat berupa usaha dalam pekerjaan mereka, kemampuan dan keahlian yang mereka miliki, loyalitas terhadap perusahaan, waktu yang mereka alokasikan, serta kompetensi yang mereka bawa ke dalam pekerjaan.

Di sisi lain, kompensasi (inducement) adalah apa yang dapat diberikan organisasi kepada individu sebagai imbalan atas kontribusi mereka. Kompensasi ini mencakup upah atau gaji yang diterima individu, kepastian kinerja yang menjamin keamanan pekerjaan, benefit atau tunjangan tambahan, peluang untuk mengembangkan karier, status dalam organisasi, dan peluang untuk mendapatkan promosi. Kompensasi ini tidak hanya berfungsi sebagai imbalan, tetapi juga sebagai motivasi untuk mendorong individu memberikan kinerja terbaik mereka.

Kedua konsep ini, kontribusi dan kompensasi, saling mempengaruhi dan sangat penting dalam implementasi rencana organisasi. Tanpa kontribusi yang maksimal dari setiap individu, tujuan organisasi tidak akan tercapai. Sebagai balasannya, organisasi harus memberikan kompensasi yang adil dan memadai untuk mempertahankan dan memotivasi individu-individu tersebut. Dengan memahami dan mengelola kedua konsep ini dengan baik, organisasi dapat memastikan bahwa setiap individu merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka.

C. Memahami faktor individu dalam organisasi

Selain konsep kontribusi dan kompensasi, ada tiga faktor penting lainnya yang perlu dipertimbangkan dalam memahami faktor individu dalam manajemen. Ketiga

faktor tersebut adalah kontrak psikologis, kesesuaian tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan, dan keragaman individu dalam organisasi.

- a. **Kontrak Psikologis:** Kesepakatan tidak tertulis di mana tenaga kerja berkomitmen memberikan yang terbaik untuk organisasi.
- b. **Kesesuaian Tenaga Kerja:** Seleksi ketat dilakukan untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, meski selalu ada keterbatasan dan perubahan lingkungan.
- c. **Keragaman Individu:** Setiap individu memiliki latar belakang berbeda. Perusahaan harus memahami dan menerima keragaman ini untuk memanfaatkan potensi penuh tenaga kerja.

D. Perilaku dan kepribadian individu

“Model lima dimensi kepribadian” menurut Griffin (2000) menguraikan berbagai aspek yang mencerminkan karakteristik psikologis dan perilaku individu yang relatif permanen. Ini termasuk:

1. **Agreeableness** (tingkat persetujuan), yang menggambarkan kemampuan individu dalam berinteraksi dan berkolaborasi dengan orang lain
2. **Conscientiousness** (keseriusan dan kesadaran), yang menunjukkan tingkat keseriusan individu terhadap mencapai tujuan organisasi
3. **Negative Emotionality** (tingkat emosi yang negatif), mencerminkan ketidakstabilan emosi individu
4. **Extraversion** (tingkat keluasaan dan kenyamanan), yang mengukur seberapa nyaman individu dalam berinteraksi sosial
5. **Openness** (tingkat keterbukaan), yang menggambarkan kecenderungan individu untuk bersikap terbuka terhadap pengalaman baru dan orang lain.

E. Perilaku individu lainnya yang memengaruhi organisasi

Model ini mengidentifikasi beberapa perilaku individu yang memengaruhi dinamika organisasi, antara lain locus of control, self efficacy, authoritarianism, Machiavellianism, self esteem, dan risk propensity.

1. **Locus of control:** Keyakinan individu bahwa hasil yang mereka dapatkan dipengaruhi oleh tindakan dan keputusan yang mereka ambil.

2. **Self efficacy:** Kepercayaan diri individu untuk berhasil melakukan suatu tugas atau mencapai tujuan tertentu.
3. **Authoritarianism:** Keyakinan individu terhadap peran hierarki dalam sebuah organisasi dan bagaimana kekuasaan diorganisasikan.
4. **Machiavellianism:** Perilaku yang ditujukan untuk memanipulasi atau mengendalikan perilaku orang lain demi mencapai tujuan pribadi atau organisasional.
5. **Self esteem:** Keyakinan individu terhadap nilai dirinya sendiri dan layak untuk mendapatkan penghargaan.
6. **Risk propensity:** Kecenderungan individu untuk mengambil risiko atau menanggapi tantangan.

F. Perilaku individu dan sikap dalam organisasi

Sikap atau attitude merupakan prinsip yang dipengaruhi oleh kepribadian, keyakinan, dan perasaan individu terhadap suatu gagasan, situasi, atau lingkungan. Griffin (2000) menjelaskan bahwa sikap terdiri dari tiga komponen utama: afektif, kognitif, dan intensi.

1. **Komponen afektif:** Melibatkan perasaan atau emosi yang dirasakan seseorang terhadap gagasan, situasi, atau lingkungan yang dihadapinya.
2. **Komponen kognitif:** Melibatkan pengetahuan atau keyakinan yang dimiliki individu terkait dengan gagasan, situasi, atau lingkungan yang dihadapinya.
3. **Komponen intensi:** Melibatkan harapan atau niat individu sebagai hasil dari gagasan, situasi, atau lingkungan yang dihadapinya.

G. Perilaku individu dan persepsi dalam organisasi

Persepsi pada dasarnya adalah hasil dari cara individu memandang dan memahami gagasan, situasi, atau lingkungan yang mereka hadapi, yang terbentuk melalui serangkaian proses yang dialami dan dihayati oleh individu tersebut seiring waktu.

1. **Persepsi selektif,** merujuk pada fenomena di mana individu secara alami cenderung memilih dan menginterpretasikan informasi yang konsisten dengan

persepsi awal mereka, bahkan ketika informasi tersebut mungkin bertentangan atau tidak sesuai dengan keyakinan yang mereka miliki sebelumnya.

2. **Stereotip**, merupakan proses sosial kompleks di mana individu cenderung memberi label atau mengkategorikan orang lain berdasarkan pada kejadian atau perilaku tertentu yang mereka alami atau amati dari orang tersebut.

Beberapa Isu Seputar Perilaku Individu dalam Organisasi

A. Perilaku Individu dan Stres

Stres adalah tanggapan alami individu terhadap tekanan tinggi dalam lingkungan kerja. Stres terjadi seiring dengan pengalaman individu, yang dijelaskan sebagai General Adaptation Syndrome.

1. Tahap 1 (alarm): Ini adalah fase di mana individu pertama kali merasakan tekanan atau konflik yang tidak biasa, yang dapat berupa tekanan kerja yang tinggi atau situasi di luar kendali mereka.
2. Tahap 2 (resistance): Tahap ini melibatkan penyesuaian individu terhadap tekanan yang mereka alami pada tahap alarm. Individu mungkin mengambil tindakan atau respons untuk mengatasi situasi tersebut.
3. Tahap 3 (exhaustion): Ini adalah tahap di mana individu menunjukkan tanda-tanda kelelahan atau keletihan, yang dapat muncul sebagai hasil dari penyesuaian yang dilakukan pada tahap sebelumnya.

B. Kreativitas Individu dalam Organisasi

Kreativitas merujuk pada kemampuan individu untuk menghasilkan ide-ide baru terkait dengan sesuatu, berdasarkan pengetahuan dan pengalaman yang telah dimiliki. Kreativitas sangat penting dalam konteks organisasi karena membantu organisasi beradaptasi dengan perubahan yang terus-menerus.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kreativitas individu termasuk pengalaman sebelumnya dengan kreativitas, sikap terhadap risiko, dan kemampuan kognitif individu. Proses kreatif terdiri dari empat tahapan:

1. Tahap persiapan: Dimulai dengan proses pendidikan atau pelatihan yang membantu individu mempersiapkan diri untuk menjadi kreatif.
2. Tahap inkubasi: Individu berada dalam kondisi atau lingkungan yang memungkinkan mereka untuk menemukan ide-ide baru secara alami.
3. Tahap penemuan ide: Di tahap ini, individu berhasil menemukan ide-ide baru yang berpotensi memberikan manfaat bagi organisasi.
4. Tahap pengujian: Tahap terakhir di mana ide yang ditemukan diuji dan direalisasikan untuk mengembangkan solusi atau produk baru.

Mengelola Individu dalam Organisasi

Setelah merencanakan, mengalokasikan sumber daya, dan menetapkan struktur organisasi, langkah selanjutnya dalam aktivitas organisasi adalah implementasi rencana tersebut. Fungsi manajemen yang membahas bagaimana rencana dapat dijalankan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, melalui pembagian tugas sebagaimana yang terstruktur dalam struktur organisasi, dikenal sebagai fungsi pengarahan.

Pada tahap implementasi, faktor krusial yang menentukan keberhasilan rencana adalah sumber daya manusia yang telah ditugaskan untuk melaksanakan rencana tersebut. Untuk menjalankan tugas mereka sesuai dengan yang direncanakan, penting bagi mereka untuk memahami fungsi pengarahan, yang mencakup bagaimana manajer mengarahkan sumber daya manusia secara konsisten dan efektif.

Kesimpulan

Mempelajari tentang perilaku individu dalam konteks organisasi merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia. Faktor-faktor seperti karakteristik individu, kontribusi, kompensasi, serta sikap dan persepsi memainkan peran krusial dalam bagaimana individu berinteraksi dan berkontribusi terhadap tujuan organisasi. Implementasi rencana organisasi tergantung pada kemampuan individu untuk menjalankan tugas sesuai dengan peran mereka dalam struktur organisasi.

Manajemen SDM memiliki peran kunci dalam memastikan bahwa individu memiliki keterampilan dan motivasi yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Di samping itu, konsep kontribusi dan kompensasi menunjukkan pentingnya kesesuaian antara apa yang individu berikan kepada organisasi dan apa yang mereka terima sebagai imbalannya.. Faktor-

faktor ini membentuk budaya organisasi yang memengaruhi efisiensi, kreativitas, dan kemampuan adaptasi organisasi terhadap perubahan.

DAFTAR PUSTAKA

Gani, H. N. (t.t.). *PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UIN ALAUDDIN MAKASSAR 202*.

Mm, D. H. N. (t.t.). *PENGANTAR MANAJEMEN FAKTOR INDIVIDU DALAM ORGANISASI*.