



Tim Penulis:

Sisca, Nidya Dudija, Dian Indiyati, Dearma Sariyani Sinaga, Fetty Poerwita Sary,
Puspita Wulansari, Liisa Firhani Rahmasari, Amanda Setiorini, Hani Gita Ayuningtias,
Ratri Wahyuningtyas, Irwanto, Sri Wahyuni, Imaniar Purbasari, Jayanti Putri Purwaningrum,
Muhammad Sholikhan, Nur Fajrie, Ana Fitriani



PSIKOLOGI

INDUSTRI & ORGANISASI

PSIKOLOGI

INDUSTRI & ORGANISASI

Tim Penulis:

Sisca, Nidya Dudija, Dian Indiyati, Dearma Sariani Sinaga, Fetty Poerwita Sary,
Puspita Wulansari, Liisa Firhani Rahmasari, Amanda Setiorini, Hani Gita Ayuningtias,
Ratri Wahyuningtyas, Irwanto, Sri Wahyuni, Imaniar Purbasari, Jayanti Putri Purwaningrum,
Muhammad Sholikhhan, Nur Fajrie, Ana Fitriani



PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

Tim Penulis:

**Sisca, Nidya Dudija, Dian Indiyati, Dearma Sariani Sinaga, Fetty Poerwita Sary,
Puspita Wulansari, Liisa Firhani Rahmasari, Amanda Setiorini, Hani Gita Ayuningtias,
Ratri Wahyuningtyas, Irwanto, Sri Wahyuni, Imaniar Purbasari, Jayanti Putri
Purwaningrum, Muhammad Sholikhhan, Nur Fajrie, Ana Fitriani.**

Desain Cover:

Helmaria Ulfa

Tata Letak:

Handarini Rohana

Editor:

Evi Damayanti

ISBN:

978-623-459-239-9

Cetakan Pertama:

November, 2022

Hak Cipta 2022, Pada Penulis

Hak Cipta Dilindungi Oleh Undang-Undang

Copyright © 2022

by Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung

All Right Reserved

Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari Penerbit.

PENERBIT:

WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG

(Grup CV. Widina Media Utama)

Komplek Puri Melia Asri Blok C3 No. 17 Desa Bojong Emas
Kec. Solokan Jeruk Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat

Anggota IKAPI No. 360/JBA/2020

Website: www.penerbitwidina.com

Instagram: @penerbitwidina

Telpon (022) 87355370

KATA PENGANTAR

Rasa syukur yang teramat dalam dan tiada kata lain yang patut kami ucapkan selain rasa syukur, karena berkat rahmat dan karunia-Nya buku yang berjudul Psikologi industri dan organisasi ini telah dapat di terbitkan untuk dapat dikonsumsi oleh khalayak banyak. Psikologi industri dan organisasi memiliki peran yang penting dalam mengembangkan sumber daya manusia dan organisasi. Psikologi industri dan organisasi melakukan penilaian dan penyusunan hal-hal di bawah ini: Rekrutmen dan Seleksi, Sikap Kerja, Training dan pengembangan dan Penilaian kinerja. Terdapat beberapa kajian yang berada dalam ruang lingkup psikologi industri dan Organisasi, ini diantaranya Psikologi industri dan organisasi sebagai ilmu, Psikologi industri dan organisasi mempelajari perilaku manusia, Perilaku manusia dalam perannya sebagai konsumen dan tenaga kerja, Perilaku manusia dipelajari secara perorangan dan kelompok. Obyek Kajian Psikologi Industri meliputi tiga komponen yaitu Organisasi, Kelompok dan Individu. Kemudian Aspek dari Psikologi Industri dan Organisasi ini mengenai Personel,

Organisasi dan Faktor Manusia. Dalam Pendekatan Psikologi Industri dan Organisasi Terdapat dua pendekatan untuk mencapai tujuan psikologi industri dan organisasi. Pendekatan tersebut adalah industri dan organisasi. Pendekatan industri berfokus pada penentuan kompetensi yang dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan organisasi kepegawaian. Industri juga dimaksudkan pada kompetensi yang dimiliki karyawan dan bagaimana kompetensi karyawan dapat ditingkatkan melalui training. Pendekatan organisasi menciptakan struktur organisasi dan budaya yang memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan.

Organisasi juga memberi informasi yang diperlukan karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka. Organisasi juga memberikan situasi kerja yang aman. Manfaat dari Psikologi Industri dan Organisasi yang berperan positif dan penting bagi organisasi. Psikologi industri dan

organisasi bermanfaat untuk Membantu organisasi dan perusahaan dalam mencapai tujuan, kemudian Menjembatani kebutuhan individu dan kebutuhan organisasi, Meningkatkan kemampuan individu dalam setting kerja sehingga bukan saja meningkatkan kompetensi individu tapi juga mengembangkan perusahaan serta Menjamin kesejahteraan tenaga kerja dengan memperhatikan kepuasan kerja.

Oleh karena itu buku yang berjudul Psikologi Industri dan Organisasi ini hadir sebagai bagian dari upaya untuk menambah khazanah, diskusi Psikologi industri dan organisasi. Akan tetapi pada akhirnya kami mengakui bahwa tulisan ini terdapat beberapa kekurangan dan jauh dari kata sempurna, karena sejatinya kesempurnaan hanyalah milik Tuhan semata. Maka dari itu, kami dengan senang hati secara terbuka untuk menerima berbagai kritik dan saran dari para pembaca sekalian, hal tersebut tentu sangat diperlukan sebagai bagian dari upaya kami untuk terus melakukan perbaikan dan penyempurnaan karya selanjutnya di masa yang akan datang.

Terakhir, ucapan terimakasih kami sampaikan kepada seluruh pihak yang telah mendukung dan turut andil dalam seluruh rangkaian proses penyusunan dan penerbitan buku ini, sehingga buku ini bisa hadir di hadapan sidang pembaca. Semoga buku ini bermanfaat bagi semua pihak dan dapat memberikan kontribusi bagi pembangunan ilmu pengetahuan di Indonesia, khususnya terkait Psikologi industri dan organisasi.

November, 2022

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
BAB 1 PENGERTIAN DAN SEJARAH PSIKOLOGI INDUSTRI.....	1
A. Pendahuluan.....	2
B. Pengertian Psikologi Industri.....	2
C. Bidang Utama Psikologi Industri.....	4
D. Sejarah Psikologi Industri	6
E. Psikologi Industri Saat Ini dan Masa Depan	13
F. Tantangan Psikologi Industri di Abad 21	18
G. Rangkuman Materi	19
BAB 2 PENGEMBANGAN DAN BUDAYA ORGANISASI.....	21
A. Pendahuluan.....	22
B. Pengertian Budaya Organisasi	22
C. Elemen Budaya Organisasi	24
D. Dimensi Budaya Organisasi	26
E. Proses Pembentukan Budaya Organisasi	27
F. Perubahan Budaya Organisasi	30
G. Rangkuman Materi	37
BAB 3 PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA	43
A. Pendahuluan.....	44
B. Pengertian Perencanaan Sumber Daya Manusia	45
C. Tujuan Perencanaan Sumber Daya Manusia.....	46
D. Proses atau Tahapan Perencanaan Sumber Daya Manusia	50
E. Digitalisasi Perencanaan Sumber Daya Manusia.....	54
F. Rangkuman Materi	55
BAB 4 ANALISA DAN EVALUASI JABATAN	59
A. Analisa Jabatan	60
B. Prinsip-Prinsip Analisa Jabatan	66
C. Metode Analisa Jabatan	66
D. Langkah-Langkah Dalam Membuat Analisa Jabatan	70
E. Evaluasi Jabatan.....	71
F. Manfaat Evaluasi Jabatan	73

G. Tujuan Evaluasi Kerja (<i>Job Evaluation</i>)	73
H. Langkah-Langkah Evaluasi Jabatan	74
I. Metode Evaluasi Jabatan	75
J. Rangkuman Materi	81
BAB 5 REKRUTMEN	85
A. Pendahuluan	86
B. Konsep Rekrutmen	86
C. Rekrutmen Perusahaan	93
D. Sumber/Tipe Rekrutmen	99
E. Rangkuman Materi	101
BAB 6 SELEKSI	103
A. Pendahuluan	104
B. Pengertian Seleksi	105
C. Reliabilitas dan Validitas Alat Tes	105
D. Langkah-Langkah Proses Seleksi	107
E. Rangkuman Materi	116
BAB 7 PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN	119
A. Pendahuluan	120
B. Istilah Pelatihan dan Pengembangan	121
C. Tujuan dan Manfaat Penyelenggaraan Pelatihan dan Pengembangan	122
D. Penilaian dan Identifikasi Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan	125
E. Teknik-teknik Metode Pelatihan dan Pengembangan	128
F. Desain Program Pelatihan dan Pengembangan	134
G. Rangkuman Materi	137
BAB 8 PENILAIAN KINERJA & MANAJEMEN KINERJA	141
A. Pengantar	142
B. Konsep Manajemen Kinerja	143
C. Proses Manajemen Kinerja	147
D. Manfaat Manajemen Kinerja	151
E. Mendesain Manajemen Kinerja	155
F. Menjadi Pemimpin Dalam Manajemen Kinerja	156
G. <i>Innovative Work Behavior</i>	158
H. Rangkuman Materi	160

BAB 9 KEPEMIMPINAN.....	163
A. Pendahuluan.....	164
B. <i>Leadership</i>	165
C. <i>Trait Theories Leadership</i>	165
D. <i>Behavioral Theories</i>	168
E. <i>Contingency Theories</i>	170
F. <i>Contemporary Theories Of Leadership</i>	173
G. <i>Responsible Leadership</i>	177
H. Rangkuman Materi	181
BAB 10 MOTIVASI DAN KEPUASAAN KERJA	183
A. Pendahuluan.....	184
B. Pentingnya Motivasi	185
C. Kerangka Motivasi	186
D. Perspektif Motivasi.....	187
E. Strategi Motivasi.....	193
F. Pentingnya Kepuasan Kerja	196
G. Penyebab Kepuasan Kerja	196
H. Model Kepuasan Kerja	199
I. Dampak Kepuasan Kerja	200
J. Rangkuman Materi	201
BAB 11 STRES KERJA	203
A. Pendahuluan.....	204
B. Konsep Dasar Stres Kerja	207
C. Sumber Stres Kerja	213
D. Dimensi Stres Kerja.....	216
E. Lingkungan Kerja	221
F. Ambang Stres.....	225
G. Upaya Penanggulangan Stres Kerja.....	226
H. Hubungan Stres dan Kinerja	230
I. Pendekatan Stres Kerja.....	233
J. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	238
K. Rangkuman Materi	240
BAB 12 KEREKAYASAAN MANUSIA DAN KONDISI KERJA	253
A. Pendahuluan.....	254

B. Kerekayasaan Manusia	255
C. Kondisi Kerja	262
D. Rangkuman Materi	267
BAB 13 RISET SUMBER DAYA MANUSIA.....	279
A. Pendahuluan.....	280
B. Analisis Permasalahan Riset SDM.....	282
C. Metode Pengumpulan Data Riset SDM	284
D. Instrumen Riset SDM	286
E. Penyajian Laporan Riset SDM	288
F. Rangkuman Materi	293
BAB 14 PERILAKU ORGANISASI, KELOMPOK DAN KONFLIK.....	299
A. Pendahuluan.....	300
B. Perilaku Organisasi	301
C. Dinamika Kelompok.....	305
D. Individu dan Kelompok Dalam Organisasi	311
E. Konflik Dalam Organisasi	316
F. Rangkuman Materi	322
GLOSARIUM	326
PROFIL PENULIS.....	340



PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

BAB 1: PENGERTIAN DAN SEJARAH PSIKOLOGI INDUSTRI

Sisca, S.E., M.M

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung

BAB 1

PENGERTIAN DAN SEJARAH PSIKOLOGI INDUSTRI

A. PENDAHULUAN

Suka atau tidak, kita semua akan menghabiskan sebagian besar hidup untuk bekerja. Pekerjaan tidak hanya menghabiskan sebagian besar hari, tetapi juga sering mengatur tempat kita tinggal, bagaimana kita hidup, dan jenis orang yang kita ajak bergaul. Maka masuk akal jika kita ingin belajar lebih banyak tentang dunia kerja dan perilaku kerja kita sendiri. Pernahkah kita bertanya-tanya apa yang memotivasi orang untuk bekerja, apa yang membuat seseorang menjadi manajer atau pemimpin yang baik, atau mengapa beberapa orang adalah pekerja yang kompeten dan setia, sedangkan yang lain tidak dapat dipercaya dan tidak dapat dicitakan? Pernahkah kita mempertimbangkan cara pekerjaan tertentu dapat dirancang ulang untuk membuatnya lebih efisien atau proses yang digunakan organisasi besar untuk membuat keputusan? Pernahkah kita memperhatikan bahwa pekerjaan terkadang bisa sangat menarik dan merupakan sumber kepuasan yang luar biasa, tetapi terkadang juga bisa sangat membuat stres? Psikolog industri telah mempelajari semua ini dan pertanyaan serta isu lainnya (Riggio, 2013). Tujuan akhir dari psikologi industri yaitu membuat semua karyawan sangat menyukai pekerjaan mereka sehingga mereka tidak sabar untuk mulai bekerja serta sangat cocok dan terlatih sehingga kinerja mereka luar biasa. Sayangnya, tidak setiap karyawan akan menikmati pekerjaannya, dan tidak setiap karyawan akan berhasil dalam pekerjaannya (Aamodt, 2010).

B. PENGERTIAN PSIKOLOGI INDUSTRI

Psikologi adalah studi ilmiah tentang perilaku dan proses mental. Psikolog menggunakan metode ilmiah yang sistematis dalam upaya untuk

2. Bidang psikologi industri terdiri dari tiga sub bidang utama. Jelaskan peran dari tiga sub bidang yang dimaksud!
3. Bidang psikologi industri telah mengalami perkembangan pesat sejak dikenalnya bidang tersebut pada tahun 1900-an sampai saat ini. Jelaskan sejarah singkat dari psikologi industri!
4. Pertimbangkan tren penting dalam psikologi industri saat ini. Apakah ada cara tren ini telah mempengaruhi atau akan mempengaruhi kehidupan kita sebagai seorang pekerja?
5. Dalam memberikan kontribusi pada pemberi kerja, pekerja, dan masyarakat luas tempat kita tinggal, psikologi industri perlu memenuhi empat tantangan di abad 21 ini. Jelaskan mengenai empat tantangan tersebut!

DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt, M. G. (2010). *Industrial Organizational Psychology: An Applied Approach* (J.-D. Hague, T. Tom, R. Guzman, & R. Broyer (eds.); 6th edn.). Cengage Learning.
<http://gen.lib.rus.ec/book/index.php?md5=4725A4BBA2E9D0EDC9A59F065AC0E57B%7D>
- Landy, F. J., & Conte, J. M. (2013). *Work in the 21st Century: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology* (R. Johnston, B. Cheetham, A. Melhorn, & S. Goldstein (eds.); 4th edn.). John Wiley & Sons, Inc.
- Riggio, R. E. (2013). *Introduction to Industrial / Organizational Psychology* (L. W. Porter, C. Campanella, J. Mosher, S. Hartman, S. Ramachandran, & D. Forlow (eds.); 6th edn.). Pearson Education Inc.
<https://www.pdfdrive.com/introduction-to-industrial-and-organizational-psychology-6th-edition-e58715703.html>



PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

BAB 2: PENGEMBANGAN DAN BUDAYA ORGANISASI

Dr. Nidya Dudija, S.Psi., M.A

Telkom University

BAB 2

PENGEMBANGAN DAN BUDAYA ORGANISASI

A. PENDAHULUAN

Budaya organisasi merupakan hal yang paling penting dalam organisasi, namun keberadaannya terkadang tidak di sadari oleh anggota organisasi. Budaya organisasi sesuatu yang *soft side* di dalam organisasi. Ketika terjadi perubahan organisasi, para pengelola dan pendiri organisasi terkadang lebih berfokus pada unsur *hard side* seperti struktur organisasi, infrastruktur serta perubahan kebijakan organisasi, sementara unsur – unsur seperti beliefs, asumsi dasar yang harus di *shared* untuk dipahami dan dipraktekkan bersama cenderung belum menjadi prioritas perubahan. Melalui bab ini akan dijelaskan urgency dari budaya organisasi serta hal – hal yang melatarbelakangi keragaman penjelasan budaya organisasi. Budaya organisasi bersifat longitudinal dan sangat kompleks, sehingga proses perubahan dan pembentukan organisasi membutuhkan proses dan tahapan yang cukup panjang seperti yang dijelaskan pada bagian akhir Bab ini.

B. PENGERTIAN BUDAYA ORGANISASI

Budaya organisasi berkembang di awal 1980-an yang berasal dari perkembangan disiplin ilmu anthropologi. Konsep budaya organisasi dibagi menjadi dua *school of sthought* (mazhab) – *ideational* dan *adaptionist school*. Ideational school memandang budaya sebuah organisasi dari apa yang di *shared* (dipahami, di jiwai dan di praktekkan bersama) oleh anggota sebuah komunitas atau masyarakat. Sementara itu, *adaptionist school* melihat budaya dari hal – hal yang dapat di observasi. Aliran mazhab *adaptionist school* adalah para manajer dan praktisi bisnis yang menjadikan budaya sebagai variabel internal untuk meningkatkan efektifitas organisasi. Mazhab yang ketiga adalah gabungan dari *ideational* dan *adaptionist* yang disebut dengan *realist school*. Aliran ini meyakini

DAFTAR PUSTAKA

- Adizes, I. (2012). *Managing Corporate Lifecycles—How Organizations Grow, Age and Die*, Volume 1. Second edition. Santa Barbara, CA: The Adizes Institute Publications, in conjunction with Embassy Book Distributors.
- Bate, S. P. (2010). *Strategies for cultural change*. Routledge.
- Burns, B. (1996). *Managing change: A strategic approach to organizational dynamics*. London: Pitman Publishing
- Chaffee, E. E., & Tierney, W. G. (1988). *Collegiate Culture and Leadership Strategies*. Macmillan Publishing Company, 866 Third Ave., New York, NY 10022. Diambil dari <http://eric.ed.gov/?id=ED299884>.
- Chaffee, E. E., & Tierney, W. G. (1988). *Collegiate Culture and Leadership Strategies*. Macmillan Publishing Company, 866 Third Ave., New York, NY 10022. Diambil dari <http://eric.ed.gov/?id=ED299884>.
- Clark, B. (1970). *The Distinctive College*. Chicago: Aldine.
- Collins, D. (1998). *Organizational change: Sociological perspectives*. London: Routledge
- Curry, B. K. (1992). *Instituting Enduring Innovations. Achieving Continuity of Change in Higher Education. ASHE-ERIC Higher Education Report No. 7, 1992*. Publications Department, ASHE-ERIC Higher Education Reports, The George Washington University, One Dupont Circle, Suite 630, Washington, DC 20036-1186 (single copy prices, including 4th class postage and handling, are \$17 regular and \$12.50 for members of AERA, AAHE, AIR, and ASHE). Diambil dari <http://eric.ed.gov/?id=ED358809>
- Deal, T. E., & Kennedy, A. A. (1983). *Corporate cultures: The rites and rituals of corporate life*: Addison-Wesley, 1982. ISBN: 0-201-10277-3. \$14.95. *Business Horizons*, 26(2), 82-85.
- Dudija, N., Himam, F., & Sobirin, A. (2017). *Dinamika Kejutan Budaya Pada Proses Penggabungan Perguruan Tinggi*. Forum Manajemen Indonesia (FMI 9). ISSN: 1412 – 3126.
- Eckel, P., Hill, B., & Green, M. F. (1998). *En Route to Transformation*. American Council on Education.

- Guskin, A. E. (1996). *Facing the future: The change process in restructuring universities. Change: The magazine of higher learning*, 28(4), 27-37. doi: 10.1080/00091383.1996.9937759
- Hampden-Turner, C. (1990). *Corporate culture. Hutchinson, Great Britain: Economist Books.*
- Harris, L. C., & Ogbonna, E. (2002). *The unintended consequences of culture interventions: A study of unexpected outcomes. British Journal of Management*, 13(1), 31-49.
- Hearn, J. C. (1996). Transforming U.S. higher education: An organizational perspective. *Innovative Higher Education*, 21, 141–151.
- Hofstede, G. (2011). *Dimensionalizing cultures: The Hofstede model in context. Online readings in psychology and culture*, 2(1), 2307-0919.
- Jocano, F. L. (1990). *Management By Culture: fine-tuning management to Filipino culture.* Punlad Research House.
- Leslie, D., & Fretwell, L. (1996). *Wise Move in Hard Times.* San Fransisco: Josey Bass.
- Lunsford, I. (1963). *The study of campus cultures.* Boulder, CO: WICHE.
- Peterson, M., Cameron, K., Jones, P., Mets, L., & Ettington, D. (1986). *The Organizational Context For Teaching And Learning: A Review of The Research Literature.* Ann Arbor: National Center for Research to Improve Postsecondary Teaching and Learning, University of Michingan. Diambil dari <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED287437.pdf>
- Pettigrew, A. M. (1979). *On Studying Organizational Cultures Andrew M. Pettigrew. Administrative science quarterly*, 24(4).
- Reger, R. K., Mullane, J. V., Gustafson, L. T., & DeMarie, S. M. (1994). Creating earthquakes to change organizational mindsets. *The Academy of Management Executive*, 8(4), 31-43. doi: 10.5465/AME.1994.9412071701
- Riesman, D., Gusfield, J,m & Gamson, Z. (1970). *Academic Values And Mass Education: The Early Years od Oakland And Monteith.*
- Rousseau, D. M. (1990). Normative beliefs in fund-raising organizations: Linking culture to organizational performance and individual responses. *Group & Organization Studies*, 15(4), 448-460.

- Sathe, V. (1983). Implications of corporate culture: A manager's guide to action. *Organizational dynamics*, 12(2), 5-23.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (Vol. 2). John Wiley & Sons.
- Sobirin, Achmad. (2019). Budaya Organisasi: Pengertian, Makna Dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisasi. Yogyakarta: STIM YKPN
- Van de Ven, A. H., & Poole, M. S. (1995). Explaining development and change in organizations. *Academy of management review*, 20(3), 510-540.



PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

BAB 3: PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA

Dr. Dian Indiyati, S.H., S.E., M.Si

Program Studi Magister Management (MM)-Fakultas Ekonomi dan Bisnis-
Universitas Telkom

BAB 3

PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA

A. PENDAHULUAN

Tujuan Instruksional:

Setelah mempelajari Bab ini tentang Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM), selanjutnya disebut Perencanaan SDM, maka diharapkan mampu:

1. Memahami tentang pentingnya perencanaan SDM dalam strategis pengelolaan SDM (MSDM) dan organisasi.
2. Memahami tentang dampak perencanaan SDM terhadap program MSDM lainnya
3. Memahami tentang Perencanaan SDM dari segi Kuantitas
4. Memahami tentang Perencanaan SDM dari segi Kualitas
5. Memahami tentang Proses atau Tahapan dalam Perencanaan SDM

Perencanaan SDM merupakan kegiatan utama dalam pengelolaan SDM, karena secara jangka panjang akan menentukan dan berdampak pada kegiatan atau program pengelolaan SDM lain nya, seperti:

1. Pengadaan SDM (Procurement), yaitu Penarikan SDM (*Recruitment*), Orientasi SDM (Orientation) dan atau Penempatan SDM (*Placement*).
2. Penilaian Kinerja SDM (Performance Appraisal)
3. Pengembangan SDM (Development), yaitu Pendidikan dan Pelatihan, serta Pengembangan Karir SDM.
4. Pemeliharaan SDM, antara lain Kompensasi dan Hubungan Industri SDM lainnya.
5. Serta program MSDM lainnya.

Perencanaan SDM ini menjadi suatu hal yang sangat penting untuk dilakukan oleh organisasi, terutama setelah adanya masa pandemi. Adanya pemberlakuan WFO dan WFH di organisasi, memberikan

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2016). *Armstrong's Handbook of Strategic Human Resource Management* (Sixth). New York: Kogan Page.
- Dessler, G. (2019). *Human Resource Management -- MyLab Management with Pearson eText Access Code* (16th ed.). Boston: Pearson.
- Durai, P. (2010). *Human Resource Management* (1st ed.). India: Pearson Education.
- Elrehail, H., Harazneh, I., Abuhjeeleh, M., Alzghoul, A., Alnajdawi, S., & Ibrahim, H. M. H. (2020). Employee satisfaction, human resource management practices and competitive advantage: The case of Northern Cyprus. *European Journal of Management and Business Economics*, 29(2), 125–149. <https://doi.org/10.1108/EJMBE-01-2019-0001>
- George, V. (2017). The Role of Human Resource Planning in The Human Resource Network. *International Journal of Creative Research*, 5(11), 1–10.
- Noe, R., Hollenbeck, J., Gerhart, B., & Wright, P. (2021). *Fundamentals of Human Resource Management* (9th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Pooya, A., Pakdaman, M., & Monazam Ebrahimpour, S. (2020). A continuous-time optimal control model for workforce planning considering human resource strategies (HRS). *Kybernetes*, 50(7), 2106–2133. <https://doi.org/10.1108/k-05-2020-0252>
- Stewart, J., & Rogers, P. (2012). *Developing People and Organisations* (1st ed.). London: CIPD.



PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

BAB 4: ANALISA DAN EVALUASI JABATAN

Dearma Sariani Sinaga, S.T., S.M., M.M

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Darma Agung

BAB 4

ANALISA DAN EVALUASI JABATAN

A. ANALISA JABATAN

Organisasi terdiri dari berbagai elemen yang salah satunya adalah sumber daya manusia. Sedangkan sumber daya lain adalah bahan, mesin/peralatan, metode/cara kerja dan modal. Sebagaimana elemen organisasi yang lain sumber daya manusia harus dikelola dengan baik. Semua organisasi apapun jenis, ukuran, fungsi ataupun tujuannya harus beroperasi dengan dan melalui manusia. Efisiensi pelaksanaan organisasi tergantung pada pengelolaan dan pendayagunaan manusia, itulah sebabnya setiap manajer harus mampu bekerja secara efektif dengan manusia, dan harus mampu memecahkan bermacam-macam persoalan sehubungan dengan pengelolaan sumber daya manusia.

Untuk bisa menerapkan motto *“The Right Man on The Right Place at The Right Time”* maka unsur pertama yang harus diketahui adalah unsur *“PLACE”* sebab perusahaan sebagai organisasi adalah wadah tempat manusia (*MAN*) bekerja. Tempat bekerja ini sering kali secara lebih spesifik disebut sebagai JABATAN. Departemen Tenaga Kerja memberikan keseragaman pengertian dengan istilah yang berkaitan dengan jabatan, yaitu

Unsur ialah komponen yang paling kecil dari pekerjaan. Misalnya memutar, menggosok, menarik, mengangkat, menekan dan sebagainya.

Kedudukan (posisi) ialah sekumpulan tugas yang diberikan kepada seorang pegawai atau pekerja, yakni seluruh kewajiban dan tanggung jawab yang dibebankan kepada seorang pegawai atau pekerja. Jumlah kedudukan di dalam suatu perusahaan atau instansi adalah sama dengan jumlah pegawai atau pekerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh. 2008. Psikologi Industri Seri Ilmu Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Liberty.
- Ekrut.com/media/analisis-jabatan diakses tanggal 28 juli 2022
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grasindo
- Husna Suas dan Heiddjrachman. 1997. Manajemen Personalial. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Ivancevich, Jhon. M., dkk. 2006. Perilaku dan Manajemen Organisasi. Jakarta: Erlangga.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja, Direktorat Pengembangan Pasar Kerja. 2015. Pedoman Analisis Jabatan.
- Komang R. Indrawati dkk. 2016. Buku Ajar Psikologi Industri dan Organisasi. Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Udayana.
- Moekiat. 1998. Analisis Jabatan. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Moekijat. 1999. Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian). Bandung: Mandar Maju.
- Munandar, A.S. 2022. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: UI Press.
- Saydam Gouzaji. 1996. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Djambatan.
- Waluyo, Minto. 2009. Psikologi Teknik Industri. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wexley Kenneth N dan Yulk Gary. 1992. Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalial. Penerbit Rineka Cipta.



PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

BAB 5: REKRUTMEN

Dr. Fetty Poerwita Sary, S.S., M.Pd

Universitas Telkom

BAB 5

REKRUTMEN

A. PENDAHULUAN

Rekrutmen adalah menemukan kandidat potensial untuk organisasi. Dari perspektif lain, rekrutmen dapat bermakna aktivitas yang menghubungkan menyatukan mereka yang memiliki pekerjaan dan mereka yang mencari pekerjaan. Oleh karena itu, pada bab ini akan membahas:

1. Konsep Rekrutmen
 - a. Definisi
 - b. Proses Rekrutmen
 - c. Kebijakan Rekrutmen
 - d. Pentingnya Rekrutmen
2. Rekrutmen Perusahaan
 - a. Membuat rencana rekrutmen perusahaan
 - b. E-Rekrutmen
 - c. Proses lamaran
 - d. Memanggil pelamar
 - e. Proses Interview
 - f. Persiapan Penerimaan
3. Sumber/ Tipe Rekrutmen
 - a. Internal
 - b. eksternal

B. KONSEP REKRUTMEN

a. Definisi

Rekrutmen adalah salah satu komponen terpenting dalam membangun kesuksesan bisnis. Rekrutmen membangun tim yang akan

Ada kutipan dari Hallett yang mengatakan bahwa, "It is with people that quality performance really begins and ends." Robert Heller juga mengatakan "If people of poor calibre are hired, nothing much else can be accomplished and Gresham's law will work: the bad people will drive out the good or cause them to deteriorate" (Raney, et.al., 2015). Dimana pernyataan ini bermakna bahwa kinerja yang berkualitas haruslah dimulai dan diakhiri bersama orang-orang yang kita rekrut. Jika kita mempekerjakan orang-orang dengan kualitas buruk maka tidak akan ada banyak hal yang dapat dicapai karena orang-orang ini justru akan menyebabkan perusahaan semakin memburuk dan dapat menurunkan hal-hal yang sudah baik dalam perusahaan.

TUGAS DAN EVALUASI

1. Jelaskan proses rekrutmen.
2. Jelaskan mengapa rekrutmen diperlukan.
3. Sebutkan prasyarat dari kebijakan rekrutmen yang baik.
4. Jelaskan sumber rekrutmen internal dan eksternal
5. Jelaskan keuntungan dan kerugian dari rekrutmen internal dan eksternal

DAFTAR PUSTAKA

- Alex, D. 2007. *The Recruiters Guidebook: comprehensive and practical guide to Corporate Recruiting, Contract Recruiting, Agency Recruiting, Headhunting, Diversity Recruiting, Sourcing, and Interviewing Candidates and becoming an Employer of Choice.* Seattle: Fable Press.
- Raney, et. Al. 2015. *Recruitment and Selection.* Mumbai: Himalayan Publishing House.



PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

BAB 6: SELEKSI

Puspita Wulansari, S.P., M.M., Ph.D

Telkom University

BAB 6

SELEKSI

A. PENDAHULUAN

Globalisasi menuntut setiap organisasi untuk dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang proaktif terhadap perubahan yang terjadi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mendapatkan dan mempertahankan individu yang memiliki pengetahuan, keterampilan, kompetensi yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan tertentu. Salah satu caranya adalah dengan menerapkan proses seleksi yang tepat sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Seleksi merupakan tahapan paling awal setelah selesai proses rekrutmen dan menjadi pintu masuk bagi pegawai baru, oleh karena itu kesalahan dalam kegiatan seleksi akan menimbulkan masalah baru yang fatal bagi organisasi di kemudian hari. Untuk itu adalah hal yang mutlak dilakukan oleh bagian sumber daya manusia dari suatu perusahaan mengetahui hal-hal terkait proses seleksi. Pada bab ini akan membahas mengenai:

- a. Pengertian Seleksi
- b. Reliabilitas dan Validitas alat Tes
- c. Langkah-langkah Seleksi
 1. Penyaringan awal
 2. Formular aplikasi
 3. Tes pra-kerja
 4. Wawancara
 5. Tawaran kerja bersyarat
 6. Penyelidikan latar belakang
 7. Tes media dan pemeriksaan fisik
 8. Penawaran pekerjaan

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, N. N., & Abdul Rahman, M. (2015). Chinese Economic Activities and Interests in Developing Countries. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 9(25), 79- 86.
- DeCenzo, D. A., Robbins, S. P., & Verhulst, S. L. (2015). *Fundamentals of human resource management*. John Wiley & Sons.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management 16th edition*.
- Noe, RA., Hollenbeck JR., Gerhart *Pearson International Edition*.B., Wright PM. (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*. Buku 1 Edisi 6. Jakarta: Salemba Empat
- Snell, S., & Morris, S. (2019). *Managing human resources*. *Cengage Learning*.



PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

BAB 7: PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN

Liisa Firhani Rahmasari, S.P., M.Si

Sekolah Vokasi, IPB University

BAB 7

PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dikatakan merupakan sumber daya terpenting dan memiliki peranan yang sangat besar bagi suatu organisasi, perusahaan ataupun industri. Sumber daya manusia merupakan unsur yang mampu memberikan keunggulan bagi dalam organisasi, perusahaan maupun industri tersebut, mulai dari penetapan tujuan, sasaran strategi hingga menghasilkan produk unggulan dan inovasi yang kompetitif. Maka, tidak salah bila sumber daya manusia dikatakan sebagai salah satu aset tak ternilai yang perlu dipelihara, dan diperhatikan melalui pelatihan keterampilan, serta diperhatikan betul kesejahteraannya, khususnya dalam mengantisipasi terjadinya *turn over* karyawan di samping terus melakukan upaya pengembangan karyawan atau sumber daya manusia yang ada.

Pengembangan karyawan dalam organisasi, perusahaan ataupun industri dapat dilakukan melalui kegiatan orientasi, pendidikan dan pelatihan yang dilakukan menyesuaikan dengan persyaratan maupun kualifikasi yang dibutuhkan untuk membantu melaksanakan suatu pekerjaan bagi sumber daya manusia tersebut baik sekarang maupun di masa yang akan datang dengan kualifikasi yang dimiliki saat ini.

Orientasi dapat dilakukan dalam bentuk pengenalan sederhana dengan karyawan lama, ataupun dapat berupa proses panjang yang meliputi pemberian informasi-informasi terkait kebijakan-kebijakan personalia yang berupa kondisi kerja, upah, jaminan sosial, serta prosedur kerja, gambaran umum ataupun sejarah perusahaan, manfaat yang diperoleh oleh karyawan baru khususnya. Tahap orientasi ini merupakan tahap awal pengenalan dan penyesuaian dengan organisasi maupun perusahaan. Proses orientasi ini merupakan proses yang penting, karena pekerjaan dan lingkungan yang baru akan terasa sulit dan menyebabkan rasa frustrasi,

DAFTAR PUSTAKA

- Davis, K. (1985). *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. New Delhi: Tata McGraw-Hill Publishing Company
- Flippo, E.B. (1976). *Principles of Personnel Management*. Tokyo: McGraw-Hill Kogakusha, Ltd.
- Gilley, A. (2009). *The Praeger Handbook of Human Resource Management*. New York: Praeger Publishers
- Goldstein, I.L. dan Buxton, V.M (1982). *Training and Human Performance*. New York: Lawrence Earlbum Associates.
- Handoko, T.H, dan Reksohadiprodjo S. (1985). *Organisasi Perusahaan: Teori, Struktur dan Perilaku*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Handoko, T.H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset
- McCormick, E.J. (1985). *Industrial Psychology*. New York: Prentice-Hall, Inc.
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Penerbit In-Media
- Noe, R.A. (2014). *Fundamentals of Human Resource Management Sixt Edition*. New York: McGraw-Hill Education
- Siagian, S.P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sikula, A. (1981). *Personel Administration and Human Resources Management*. John Wiley and Sons, Inc
- Wexley, K.N. dan Yukl, G.A. (1977). *Organizational Behavior and Personnel Psychology*. Illinois: Richard D. Irwin Publisher.
- Wibowo. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa.
- Yoder, D. (1981). *Personnel Management and Industrial Relation*. New Delhi: Prentice Hall of India Private Limited



PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

BAB 8: PENILAIAN KINERJA & MANAJEMEN KINERJA

Amanda Setiorini, S.Psi., M.M

Universitas Krisnadipayana, Jakarta

BAB 8

PENILAIAN KINERJA & MANAJEMEN KINERJA

A. PENDAHULUAN

Bagi sebagian orang yang pesimis, penilaian kinerja dianggap sudah mati. Pasalnya, mereka banyak mendapati keberadaan maupun posisi seseorang di dunia kerja ternyata merupakan buah dari like and dislike, atau berdasarkan pengenalan dan perkerabatan saja. Kinerjanya? Tidak menjanjikan.

Penilaian kinerja (performance appraisal) adalah pengukuran dan penggambaran mengenai kekuatan dan kelemahan karyawan (Aguinis, 2019, p. 11). Penilaian kinerja mengacu pada proses dimana penilaian kinerja karyawan didasarkan pada kriteria penilaian yang dinyatakan dengan jelas. Tujuannya adalah meningkatkan kinerja individu serta menyelaraskan tujuan dan perilaku individu dengan tujuan strategis organisasi (DeNisi & Murphy, 2017). Pengukuran ini dilakukan dalam kurun waktu tertentu—biasanya setahun—dan menjadi evaluasi yang berujung pada penilaian baik-buruknya karyawan dalam pekerjaannya.

Penilaian kinerja merupakan hal yang penting dalam kehidupan organisasi. Tanpa penilaian kinerja, perusahaan sulit mengaitkan aktivitas karyawannya dengan proses organisasi dalam mencapai tujuan. Bisa jadi, meskipun tampak sibuk bekerja, tetapi hasilnya tidak mengarah pada pencapaian tujuan organisasi.

Namun, baik akademisi maupun praktisi telah menunjukkan kelemahan sistem penilaian kinerja: terlalu birokratis, terputus dari aktivitas kerja sehari-hari, memusatkan perhatian kepada hal-hal yang telah terjadi (alih-alih ke masa depan), juga tidak mampu menjelaskan kepada karyawan apa yang diharapkan manajemen dari mereka dan memberikan umpan balik kinerja yang efektif. Pada akhirnya penilaian kinerja gagal meningkatkan kinerja dan keterampilan pekerja (Y. Curzi et al. dalam Addabbo et al., 2020) Penilaian kinerja terjebak dalam pengukuran

DAFTAR PUSTAKA

- Addabbo, T., Ales, E., Curzi, Y., Fabbri, T., Rymkevich, O., & Senatori, I. (Eds.). (2020). *Performance Appraisal in Modern Employment Relations*. Springer Nature Switzerland AG.
- Aguinis, H. (2019). *Performance Management For Dummies*. John Wiley & Sons, Inc.
- DeNisi, A. S., & Murphy, K. R. (2017). Performance appraisal and performance management: 100 years of progress? *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 421.



PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

BAB 9: KEPEMIMPINAN

Hani Gita Ayuningtias, S.Psi., M.M

Telkom University

BAB 9

KEPEMIMPINAN

A. PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan hal yang penting bagi organisasi untuk menghadapi perubahan yang cepat di era industry 4.0 dan society 5.0. Organisasi perlu beradaptasi untuk bertahan serta bergerak lebih lincah dan dapat mengantisipasi kondisi bisnis yang dinamis. Organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif yang dapat agar dapat menghadapi gejala, kompetitif, dan penuh tantangan di masa yang akan datang (Ross & Stanley C, 2021) .

Teori kepemimpinan selalu menjadi hal yang menarik untuk diteliti, sehingga perkembangan teori kepemimpinan masih terus berkembang hingga saat ini. Selain kepemimpinan, gaya kepemimpinan merupakan hal yang menarik untuk dikaji lebih lanjut. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa, gaya kepemimpinan dapat mencerminkan kepribadian individu. Tujuan mempelajari gaya kepemimpinan adalah membantu organisasi menemukan, mengidentifikasi dan merekrut pemimpin baru sesuai dengan kebutuhan organisasi (Ross & Stanley C, 2021).

Bab ini akan menyajikan pemahaman mengenai landasan teori kepemimpinan berdasarkan *Trait Theory*, *Behavioral Theory*, *Contingency Theory*, *Contemporary Theory*, dan *Responsible Leadership*. Pemahaman dalam membedakan antara istilah pemimpin dan kepemimpinan, merupakan hal yang penting, karena masing-masing menyiratkan gagasan yang berbeda namun terkait (Robbins & Judge, 2018).

Tujuan Pembelajaran:

1. Mengidentifikasi dan memahami definisi dari kepemimpinan.
2. Memahami dan menyimpulkan *Trait Theory*.
3. Memahami dan menyimpulkan *Behavioral Theory*.
4. Memahami dan menyimpulkan *Contingency Theory*.

5. Servant Leadership sangat populer diterapkan oleh pemimpin saat ini, berikanlah contoh pemimpin yang mengimplementasikan gaya kepemimpinan tersebut?

DAFTAR PUSTAKA

- Dubrin, A. J. (2019). *Fundamentals of Organizational Behavior*.
Griffin, R. W., Phillips, J., & Gully, S. M. (2019). *Organizational behavior: managing people and organizations*.
Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2021). *Organizational behavior: an evidence-based approach*. Information Age Publishing, Incorporated.
McKenna, E. (2020). *Business Psychology and Organizational Behaviour*.
Robbins, Stephen. P., & Judge, Timothy. A. (2018). *Engage, Assess, Reflect*.
Ross, & Stanley C. (2021). *Organizational Behaviour Today*.



PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

BAB 10: MOTIVASI DAN KEPUASAAN KERJA

Dr. Ratri Wahyuningtyas, S.T., M.M

Universitas Telkom

BAB 10

MOTIVASI DAN KEPUASAAN KERJA

A. PENDAHULUAN

Karyawan yang termotivasi adalah elemen penting dalam keberhasilan atau kegagalan pencapaian visi dan misi organisasi. Cukup banyak penelitian yang telah membuktikan bahwa terdapat hubungan penting antara motivasi dengan kontribusi karyawan terhadap kemajuan organisasi. Hal ini menjadi penting bagi organisasi untuk dapat menemukan cara tentang apa dan bagaimana memotivasi karyawan dengan berbagai karakteristik yang beragam. Salah satu dampak pengelolaan motivasi karyawan yang efektif adalah peningkatan kepuasan kerja. Beberapa penelitian juga menyebutkan sebaliknya bahwa kepuasan kerja yang meningkat akan mendorong munculnya motivasi karyawan untuk memberikan kontribusi lebih bagi organisasi.

Dalam lingkungan dengan perubahan yang sangat dinamis saat ini tentu akan berdampak pada perubahan pada level motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Hal ini disebabkan karena lingkungan eksternal menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja. Oleh karena itu menjadi hal yang sangat penting untuk memahami mengenai cara yang efektif dalam mengelola dan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan sebagai faktor yang perlu dipertimbangkan dalam memformulasikan sistem pengelolaan sumber daya manusia di organisasi.

Bab ini akan membahas mengenai motivasi dan kepuasan kerja yang menyajikan ruang lingkup pentingnya motivasi, kerangka motivasi, perspektif motivasi, strategi peningkatan motivasi, pentingnya kepuasan kerja, penyebab kepuasan kerja, model kepuasan kerja dan dampak kepuasan kerja baik untuk level karyawan maupun organisasi.

7. Jelaskan berbagai respon karyawan terhadap ketidakpuasan!
8. Sebutkan dampak kepuasan kerja karyawan!

DAFTAR PUSTAKA

- Beck, J.W., and Gödöllei, A.F. (2020). A dynamic perspective on workplace motivation. Boo Chapter of Handbook on the Temporal Dynamics of Organizational Behavior. UK: Edward Elgar Publishing Limited
- Colquitt, J., LePine, J.A., Wesson, M.J. (2019). Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in The Workplace, Sixth Edition. New York: McGraw-Hill Education
- DuBrin, A.J. (2019). Fundamentals of Organizational Behavior, Sixth edition. United State of America: Academic Media Solutions
- Griffin, R.W., Phillips, J.M., Gully, S.M. (2020). Organizational Behavior: Managing People and Organizations, Thirteenth Edition. United States: Cengage Learning, Inc.
- Ivancevich, J.M., Konopaske, R., Matteson, M.T. (2014). *Organizational Behavior And Management, Tenth Edition*. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc
- Kinicki, A., and Fugate, M. (2018). Organizational Behavior A PRACTICAL, PROBLEM-SOLVING APPROACH, Second Edition. New York: McGraw-Hill Education
- Robbins, S.P., and Judge, T.A. (2017). Organizational Behavior, Seventeenth edition. England: Pearson Education Limited



PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

BAB 11: STRES KERJA

Dr. Irwanto, S.Pd.T., M.A

Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

BAB 11

STRES KERJA

A. PENDAHULUAN

Pandangan Naufal & Prasetyo (2017) menyatakan bahwa stres kerja merupakan salah satu hal penting yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan. Menurut Luthans (2011) merupakan sesuatu yang dianggap negatif dan biasanya disebabkan oleh sesuatu yang buruk dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses. Goswami (2015) berpendapat bahwa penyebab stres kerja adalah adanya tekanan kerja yang berlebihan dalam memenuhi deadline, adanya pekerjaan lembur dan pekerjaan pada hari libur, perubahan pekerjaan, pelecehan, dan tidak dipromosikan. Pendapat lain yang diungkapkan oleh Bhatti (2010) bahwa stres bersumber dari extra organizational stressors seperti ekonomi dan keluarga, bersumber dari intra organizational stressors seperti kebijakan pemimpin, kondisi pekerjaan, beban kerja dan waktu (Resya Mawaranti & Arief Partono Prasetyo, 2018).

Lingkungan pekerjaan tidak hanya mengetahui apa saja yang menyebabkan stres kerja tetapi harus mengetahui juga dampak stres bagi sumber daya manusia atau karyawan dalam organisasi tersebut agar stres kerja dapat dikelola dan ditangani secara cepat oleh organisasi. Sheraz et al. (2014) dan Astianto et al. (2014) mengungkapkan bahwa faktor yang berdampak pada stres kerja adalah ambiguitas peran, hal tersebut akan berdampak negatif bagi keadaan psikologis dan biologis seseorang serta mempengaruhi ketegangan seseorang yang berasal dari dalam diri maupun lingkungan luar. Adapun alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sebagai indikator stres kerja yaitu yang dipakai oleh Elci et al. (2012). Kepuasan kerja merupakan respon emosional positif dari individu terhadap suatu pekerjaannya yang timbul berdasarkan adanya penilaian terhadap situasi kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan hal yang

DAFTAR PUSTAKA

- Asih. 2015. *Pengaruh kepribadian dan stres kerja terhadap kinerja pegawai Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia (STPI) Curug Tangerang*. Vol.10 No.1 Februari 2015-47
- Bemana, S., Moradi, H., Ghasemi, M., Taghayi, S. M., and Ghayoor, A. H. 2013. The Relationship Among Job Stress and Job Satisfaction in Municipality Personnel in Iran. *World Applied Sciences Journal*, 233-238. Retrived from World Applied Sciences Journal.
- Bhatti, N., Shar, A. H., S haikh, F. M., and Nazar, M. S. 2010. Causes of Stress in Organization, a Case Study of Sukkur. *International Journal of Business and Management*, 5(11): 3-14. Retrived from Canadian Center of Science and Education.
- Elci, M., Sener, I., Aksoy, S., & Alpan, L. 2012. *The Impact of Ethical Leadership and Leadership Effectiveness on Employees' Turnover Intention: The Mediating Role of Work Related Stress*. *Procedia Social and Behavioral Sciences*: (58), 289-297. Retrived from Elsevier.
- Gosmawi, I., & Dsilva, N. R. (2019). Impact of Job Satisfaction and Job Stress on Employees Life in Mumbai Hospitality Sector an Empirical Study Using SEM. *Journal of Strategy and Management*, (12)3, 330-346. doi:10.1108/JSMA-01-2019-0012.
- Handoko, T Tani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Aksara.
- inspeksi dan surveyor di samarinada vol.4 No 4-1059.
- Luthans, F. (2015). *Organizational Behavior*. Americas: McGraw-Hill.
- Mangkunegara Anwar prabu, 2014. *Evaluasi kinerja SDM*, Bandung: PT Refika Aditama.
- Priyanto, 2014. *Konsep Manajemen Stres*, Yogyakarta: Nuha medika
- Resya Mawaranti & Arief Partono Prasetio. 2018. DAMPAK STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI UPT PUSKESMAS JASINGA. *JRMB*, Volume 13, No. 1, Juni 2018.



PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

BAB 12: KEREKAYASAAN MANUSIA DAN KONDISI KERJA

Dr. Hj. Sri Wahyuni, S.E., M.Si

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman

BAB 12

KEREKAYASAAN MANUSIA DAN KONDISI KERJA

A. PENDAHULUAN

Manusia sebagai salah satu komponen dalam sistem kerja memerlukan keserasian hubungan dengan pekerjaannya sehingga dibutuhkan kemampuan dalam melakukan interaksi terhadap teknologi atau produk yang dihasilkan. Psikologi kerekayasaan hadir untuk mengkaji tentang seberapa penting hubungan antara manusia dengan apa yang dikerjakannya sehingga berjalan sebanding dengan tujuan awal konsep ergonomi, dimana terdapat optimalisasi alat, cara, dan lingkungan kerja yang efisien. Dalam mencapai tingkat produktivitas dan efisiensi yang tinggi, seorang manusia harus memiliki keseimbangan dan paham betul mengenai apa yang dikerjakan. Kerekayasaan manusia ini juga mengkaji tentang bagaimana manusia memposisikan dirinya di lingkungan kerja sehingga mengurangi tingkat stress. Serangkaian kondisi kerja suatu perusahaan yang menjadi tempat karyawan bekerja merupakan titik dimana hal tersebut dapat terjadi.

Kerekayasaan manusia mempelajari perilaku manusia dan kaitannya terhadap lingkungan kerja serta alat maupun mesin penunjang kegiatan tersebut agar sesuai dengan kemampuan masing-masing tenaga kerja. Kerekayasaan manusia muncul karena adanya kemajuan teknologi dan fakta bahwa manusia selalu menuntut kenyamanan dalam bekerja dan mulai memperhatikan relasi dengan mesin, lingkungan kerja, faktor manusia, human engineering, dan teori ergonomi. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung akan meningkatkan produktivitas pekerja secara maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Adyana, I. P. A. (n.d.). Proteksi Sumber Daya Manusia dan Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Guastello, S. J. 2014. *Human Factors Engineering and Ergonomics: A System Approach*. New York: CRC Press.
- Gunawan, T, M, E., dan Fransiska, R. (2020). The Influence of Flexible Working Arrangement to Employee Performance with Work Life Balance as Mediating Variable. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(3), 308-321. <https://doi.org/10.35145/procuratio.v8i3.698>
- Hutabarat,yulius, MSIE. 2017. *Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi*. Malang: MNC Publishing.
- Jakaria, R, B., dan Putra, B, I. 2020. *Psikologi Industri*. Sidoarjo: UMSIDA Press.
- Manullang, M, F., Karimah, I., Alkahfi, S., dan Wardani, L, M, I. 2020. *Psikologi Kerekayasaan*. 6(1).
- Mahawati, E., Yuniawati, I., Ferinia, R., Rahayu, P, P., Fani, T., Sari, A, P., Setijaningsih, R, A., Fitriyatinur, Q., Sesilia, A, P., Mayasari, I., Dewi, I, K., Bahri, S. 2021. *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Nsd. (2005). Dimensi-dimensi Kondisi Kerja. *Psychologymania*. <https://www.psychologymania.com/2013/05/dimensi-dimensi-kondisi-kerja.html?m=1>
- Suwarno, Jepri. 2018. Psikologi Kerekayasaan. Diakses pada Juli, 4, 2022, dari <https://www.jepriSuwarno.com/2018/10/psikologi-kerekayasaan.html>
- Salutondok, Y., & Soegoto, A. S. (2015). *Working conditions*. 3(3), 849–862.

- Uneputty, J. P., Masruchin, & Djoharsyah. (2017). *SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA TENAGA KEFARMASIAN PT . KIMIA FARMA APOTEK UNIT BISNIS MANADO)*. 6(4), 266–275.
- Vivie, O. (2020). *Kondisi Kerja*. Scribd. <https://www.scribd.com/presentation/376425321/Kondisi-Kerja-ppt>



PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

BAB 13: RISET SUMBER DAYA MANUSIA

Imaniar Purbasari, Jayanti Putri Purwaningrum, Muhammad Sholikhhan, Nur Fajrie
Universitas Muria Kudus

BAB 13

RISET SUMBER DAYA MANUSIA

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam sebuah struktur usaha yang meliputi perencanaan, pelaksana, pengelola dan penentu keputusan dalam aktivitas usaha melalui berbagai kompetensi, kreativitas dan budaya yang berlaku di masyarakat. Sumber daya manusia dalam kajian ini menitikberatkan pada kelompok usaha kecil yang mengelola industri rumah tangga sebagai produk unggulan daerah. Sumber daya manusia pada kelompok masyarakat industri rumah tangga membutuhkan tata kelola penanganan yang tepat untuk keberlanjutan budaya dan produk unggulan daerah. Jika masyarakat industri memiliki pola kerja yang efektif dan adaptif sesuai dengan permintaan pasar maka sumber daya manusia menjadi penentu berkembangnya home industri menjadi kelompok usaha yang terorganisir dan melekat sebagai identitas usaha di tiap wilayah.

Pengelolaan sumber daya manusia pada home industri dapat berlangsung apabila kinerja dari masyarakat industri itu sendiri dipengaruhi oleh faktor kesadaran kerja, lingkungan kerja, budaya masyarakat, komitmen, kompetensi, pendidikan dan pelatihan, laba, kesesuaian peran, serta adaptasi teknologi (Jauzak, 2016; Malik et al., 2020). Faktor ini menjadi penting dimana pengelolaan SDM masa kini terhadap home industri dengan produk budaya daerah mengalami kendala inovasi, tenaga kerja kompeten, upah kerja, laba, dan kemajuan teknologi. Lingkungan masyarakat, tingkat pendidikan, budaya masyarakat tidak dapat memaksa generasi kini untuk bertahan pada paradigma lama melainkan untuk beradaptasi terhadap perubahan. Oleh karena itu, diperlukan komitmen dan kesadaran pelestarian sumber daya manusia penggiat usaha kecil berbasis produk unggulan daerah.

DAFTAR PUSTAKA

- Anid, N. M., Panero, M. A., & Carbonette, B. (2016). *Innovation and entrepreneurship through industri-academic collaborations: A collegiate model for economic development*. 2016-June. <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-84983317408&partnerID=40&md5=dcd5fa24ad9f0c9b3ff5847e6f0759d9>
- Budiono, A. (2020). Pengaruh kualitas pelayanan, harga, promosi, dan citra merek terhadap kepuasan pelanggan melalui keputusan pembelian. *Equilibrium : Jurnal Pelatihan Pendidikan Dan Ekonomi*, 17(02), 1–15. <https://doi.org/10.25134/equi.v17i02.ABSTRACT>
- Cai, Z., Wang, J., & Ma, M. (2021). The Performance Evaluation of Big Data-Driven Modulation Classification in Complex Environment. *IEEE Access*, 9, 26313–26322. <https://doi.org/10.1109/ACCESS.2021.3054756>
- Chang, X. (2021). Use of the Key Performance Index Evaluation Model for a Comparative Analysis of the Professional Teaching Quality of Economic Management. *International Journal of Emerging Technologies in Learning*, 16(24), 177–190. <https://doi.org/10.3991/ijet.v16i24.27869>
- Chua, R. Y. J., Roth, Y., & Lemoine, J. F. (2015). The Impact of Culture on Creativity: How Cultural Tightness and Cultural Distance Affect Global Innovation Crowdsourcing Work. *Administrative Science Quarterly*, 60(2), 189–227. <https://doi.org/10.1177/0001839214563595>
- Cresswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches* (4th ed.). Sage Publications, Inc.
- Dahl, M. S., & Sorenson, O. (2012). Home sweet home: Entrepreneurs' location choices and the performance of their ventures. *Management Science*, 58(6), 1059–1071. <https://doi.org/10.1287/mnsc.1110.1476>
- Ghufron, G. (2018). Revolusi Industri 4.0: Tantangan, Peluang, Dan Solusi Bagi Dunia Pendidikan. *Seminar Nasional Dan Diskusi Panel*

Multidisiplin Hasil Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat 2018, 1(1), 332–337.

- Jauzak, I. (2016). *Kerajinan Keramik Desa Mayong Lor*. 1–4. [http://repository.isi-ska.ac.id/1502/1/Ifkar Jauzak.pdf](http://repository.isi-ska.ac.id/1502/1/Ifkar%20Jauzak.pdf)
- Lin, X., Ho, C. M.-F., & Shen, G. Q. (2018). For the balance of stakeholders' power and responsibility: A collaborative framework for implementing social responsibility issues in construction projects. *Management Decision*, 56(3), 550–569. <https://doi.org/10.1108/MD-05-2016-0275>
- Malik, K., Fernando, F., & Amalia, S. (2020). *Pengembangan Desain Produk Berbahan Bambu dengan Menggunakan Strategi Desain di Nagari Kumanis Sijunjung (Studi Kasus ; UKM Kerajinan Bambu di Nagari Kumanis , Kabupaten Sijunjung)*. 5(1), 39–47.
- Nemteanu, M.-S., & Dabija, D.-C. (2021). The influence of internal marketing and job satisfaction on task performance and counterproductive work behavior in an emerging marketing during the covid-19 pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(7). <https://doi.org/10.3390/ijerph18073670>
- Purbasari, I. (2018). *PENGRAJIN ANYAMAN BAMBU DESA JEPANG KUDUS Imaniar Purbasari, dan Nur Fajrie Info Artikel Abstrak*.
- Purbasari, I., Fajrie, N., & Putri, J. (2020). *Effectiveness of Motor Skills through Traditional Children ' s Toys in Autistic Children*. 14(3), 764–782.
- Purwaningrum, J. P., Purbasari, I. P., & Rini, G. P. (2020). Pemberdayaan Pengrajin Melalui Inovasi Produk “Remitan” Ramah Anak Berdaya Saing Global Di Kampong Remitan Desa Mayong Lor, Kabupaten Jepara, Jawa Tengah. *Jurnal Pengabdian Al-Ikhlas Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjary*, 6(2).
- Rusdianto, H., Purbasari, I., & Purwaningrum, J. P. (2018). Meningkatkan Produktivitas: Industri Mainan Anak-anak di Desa Karanganyar Kecamatan Welahan Kabupaten Jepara. *Seminar Nasional Sistem Informasi (SENASIF)*, 2, 1406–1411.
- Sugiarto, E. (2018). *SEMINAR NASIONAL KOLABORASI PENGEMBANGAN MEDIA BARU DAN MEDIA PROMOSI DIGITAL*. 1, 229–232.

- Sujianto, Syofian, & Ikhsan. (2018). Model of economic development collaborative indigenous peoples (Akit) based on social capital in enhancing regional competitiveness. *Humanities and Social Sciences Reviews*, 6(3), 61–65. <https://doi.org/10.18510/hssr.2018.639>
- Vereen, L. G., Yates, C., Hudock, D., Hill, N. R., Jemmett, M. K., O'Donnell, J., & Knudson, S. (2018). The Phenomena of Collaborative Practice: the Impact of Interprofessional Education. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 40(4), 427–442. <https://doi.org/10.1007/s10447-018-9335-1>
- Wang, Y., & Tang, B. (2020). Research and Practice on the Collaborative Education System for the Innovation and Entrepreneurship of E-commerce Major. *Proceedings - 2020 International Conference on Big Data and Informatization Education, ICBDE 2020*, 203–206. <https://doi.org/10.1109/ICBDE50010.2020.00053>
- Wulandari, N. T., Darwanto, D. H., & Irham, I. (2016). Analisis Nilai Tambah Dan Kontribusi Industri Kerajinan Bambu Pada Distribusi Pendapatan Masyarakat Di Kabupaten Sleman. *Agro Ekonomi*, 26(2), 192. <https://doi.org/10.22146/agroekonomi.17271>
- Yulianto, N., Pd, S., & Ds, M. (n.d.). *Model Pengembangan Desain Berbasis Partisipasi Pengrajin Untuk Meningkatkan Diversifikasi Produk Kriya Anyaman Bambu di Ringinagung Magetan*.
- Zahro, N. I., Sutono, S., & Latifah, N. (2019). Pengembangan Dan Pemberdayaan Usaha Kerajinan Batik Kudus: Salah Satu Kearifan Lokal Untuk Menembus Pasar Ekspor. *ABDIMAS ALTRUIS: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(1), 63–70. <https://doi.org/10.24071/aa.v2i1.2137>
- Zhang, J., Huang, Q., & Xu, J. (2022). The Relationships among Transformational Leadership, Professional Learning Communities and Teachers' Job Satisfaction in China: What Do the Principals Think? *Sustainability (Switzerland)*, 14(4). <https://doi.org/10.3390/su14042362>



PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

BAB 14: PERILAKU ORGANISASI, KELOMPOK DAN KONFLIK

Ana Fitriani, M.Psi., Psikolog

Universitas Muhammadiyah Makassar

BAB 14

PERILAKU ORGANISASI, KELOMPOK DAN KONFLIK

A. PENDAHULUAN

Dewasa ini, perkembangan organisasi semakin pesat. Pesatnya perkembangan tersebut dapat dipahami mengingat faktor-faktor yang mempengaruhi perkembangan organisasi begitu nyata dan dapat dirasakan oleh berbagai pihak dan berkaitan erat dengan persoalan organisasi yang semakin kompleks. Hal tersebut juga sejalan dengan persoalan manusia yang menjadi tantangan yang harus dihadapi oleh pimpinan dalam organisasi saat ini, dimana manusia merupakan pendukung utama dari organisasi dan merupakan subjek dalam organisasi.

Manusia merupakan faktor utama yang sangat penting dalam setiap organisasi. Ketika manusia telah memasuki dunia organisasi, maka di mulailah perilaku manusia yang berada dalam organisasi. Perilaku manusia dalam kelompok merupakan awal dari perilaku organisasi. Oleh karena itu, persoalan yang dihadapi oleh manusia tentu saja akan berkembang berdasarkan situasi dan kondisi yang dihadapinya dan tentu saja akan semakin sulit untuk dikendalikan. Sementara organisasi sendiri juga terus berkembang sejalan dengan perkembangan keadaan yang tentu saja juga akan menghadapi persoalan-persoalan organisasi, khususnya persoalan perilaku organisasi yang semakin kompleks.

Perilaku manusia merupakan suatu fungsi dari interaksi antara individu dengan lingkungannya. Individu membawa ke dalam tatanan organisasi kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan, dan pengalaman masa lalunya. Hal tersebut merupakan karakteristik yang dimiliki oleh individu dan karakteristik tersebut akan di bawah oleh individu tersebut ketika akan memasuki lingkungan yang baru, yakni organisasi. Organisasi yang juga merupakan suatu lingkungan bagi individu

DAFTAR PUSTAKA

- Badeni. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: AlfaBeta
- Bernard, Chester I. 1978. *The Function of The Executive* 50th Edition. Cambridge Massachussets: Harvard University Press.
- Darwin, dan Alvin Zander. 1990. *Group Dynamic: Research and Theory*. Evanston: ILS Row and Company
- Handoko, T.H. 1992. *Manajemen*. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Hendricks, W. 1992. *Bagaimana Mengelola Konflik*. Diterjemahkan oleh: Arif Santoso. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ivancevich, John M. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- James, G.L. 1993. *Organisasi dan Manajemen: Perilaku Struktur dan Proses*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Newstrom, John W. 2011. *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. Newyork-America: McGraw-Hill Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi Ke-12*. Salemba Empat.
- Robbins, Stephen. P. 2001. *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT Prenallindo.
- Robbins, Stephen P. And Judge, Tomothy A. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sofyandi, Herman., Gamiwa, Iwa. 2007. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sopiah, S. 2008. *Perilaku Organisasi*. PT Andi Yoga.
- Sulaksono, Hary, 2003, *Modul Kuliah Perilaku Organisasi, STE*. Mandala-Jember, Tidak dipublikasikan.
- Terry, G. R. 1986. *Principles of Management*. Illinois: Richard D. Irwin Inc.
- Thoha, M. 2012. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya (22nd ed.)*. Rajawali Press.
- Tosi, H.L., Rizzo, J.R., & Carrol, S.J. 1990. *Managing Organizational Behavior (2nd Edition)*. New York: Harper Collins Publishers.

- Wahyudi, Akdon H. 2006. Manajemen Konflik dalam Organisasi. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2014. Perilaku dalam Organisasi. Cetakan Kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

PROFIL PENULIS

Sisca, S.E., M.M



Penulis lahir di Pematangsiantar pada tanggal 03 Desember 1985. Penulis memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung dan memperoleh gelar Magister Manajemen dari Universitas HKBP Nommensen Medan. Pada tahun 2016 diangkat menjadi Dosen Tetap di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung dan ditempatkan pada Program Studi Manajemen. Penulis menjadi praktisi riset di bidang manajemen dan bisnis, juga menjabat sebagai *Chief Editor* di Jurnal Ilmiah Perguruan Tinggi. Saat ini telah berkolaborasi untuk menulis beberapa buku di bidang manajemen, manajemen pemasaran, manajemen SDM, manajemen operasional, kewirausahaan, perilaku organisasi, dan teknologi informasi.

Dr. Nidya Dudija, S.Psi., M.A



Penulis lahir di Semarang tanggal 25 April 1985. Menyelesaikan program pendidikan Magister Sains Psikologi Universitas Gadjah Mada pada tahun 2009 dan menyelesaikan Program Doktor Ilmu Psikologi di Universitas Gadjah Mada pada tahun 2018. Sejak tahun 2010 bergabung sebagai staf pengajar di Institut Manajemen Telkom Bandung (saat ini Telkom *University*) pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Memiliki minat kajian penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia, psikologi industri organisasi dan manajemen perubahan. Beberapa *book chapter* yang pernah ditulis terkait Psikologi Sosial, Manajemen SDM dan pengelolaan SDM UMKM. Saat ini mengajar pada Prodi S1 dan Magister Manajemen (S2) dengan mata kuliah yang di ampu antara lain: *Talent Management*, *Knowledge Management*, Manajemen Sumber Daya Manusia, Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan. Selain kegiatan mengajar, penulis juga aktif dalam kegiatan penelitian serta pengabdian masyarakat. Beberapa publikasi terkait Manajemen SDM telah dipublikasikan pada jurnal nasional/internasional dan prosiding Nasional/internasional. Penulis saat ini juga berperan sebagai konsultan HR, dengan fokus kajian pada bidang

Digital HR, Change Management dan Psikologi Industri & Organisasi. Instansi pemerintah, dan beberapa perusahaan lain yang bergerak di bidang pembangkit listrik, telekomunikasi dan pertambangan merupakan ragam perusahaan yang pernah bekerja sama dengan penulis.

Dr. Dian Indiyati, S.H., S.E., M.Si



Penulis merupakan dosen tetap pada Universitas Telkom, Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Berjabatan akademik Lektor Kepala. Pendidikan S1 pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia (UII) Yogyakarta; dan pada Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada (UGM) Yogyakarta.

Pendidikan S2 pada Program Studi Pasca Sarjana Ilmu Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Padjadjaran (UNPAD) Bandung. Pendidikan S3 pada Program Studi Doktor Ilmu Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Padjadjaran (UNPAD) Bandung. Penulis sangat aktif dalam menjalankan Tri Dharma Perguruan Tinggi, sangat aktif dalam penelitian dan pengabdian masyarakat. Sejak tahun 2011 sampai dengan sekarang, penulis mendapatkan Hibah Penelitian dari DIKTI, LPDP; serta publikasi pada jurnal nasional dan jurnal internasional, aktif dalam seminar nasional dan internasional. Terdapat buku ajar dan buku referensi yang sudah ditulis oleh penulis yang berjudul tentang *Human Capital Management dan Knowledge Management*. Penulis juga menjadi tenaga ahli baik di bidang Manajemen (Manajemen Sumber Daya Manusia) maupun Organisasi pada instansi pemerintah, Kementerian, BUMN dan perusahaan swasta. Penulis juga menjadi asesor BAN PT dan asesor LAMEMBA serta sebagai evaluator yang ditugaskan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan sehubungan dengan pendirian program studi baru. Penulis juga menjadi Asesor BKD nasional.

Dearma Sariani Sinaga, S.T., S.M., M.M



Penulis lahir di Medan, 15 Januari 1989 dari pasangan Ibu Masiah Silalahi seorang Ibu Rumah Tangga yang bisa diandalkan dalam segala hal dan Bapak Ir, Julhendri Sinaga, MT yang juga seorang Dosen Aktif di Institut Sains dan Teknologi TD Pardede (ISTP). Sekarang penulis aktif sebagai Dosen di Program Studi (S1) Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Dharma

Agung. Untuk menjadi seorang Dosen yang professional penulis aktif sebagai peneliti, menulis buku ajar dan buku kolaborasi baik dengan dana pribadi, perguruan tinggi atau bantuan dana dari LLDIKTI. Penulis juga aktif di program Merdeka Belajar Kampus Merdeka yang dilaksanakan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan salah satu program yang diikuti penulis sebagai Dosen Pembimbing Lapangan pada program Kampus Mengajar angkatan 3.

Dr. Fetty Poerwita Sary, S.S., M.Pd



Penulis lahir di Palembang, 20 Januari 1978, merupakan dosen di Universitas Telkom Bandung dengan pengalaman mengajar lebih dari 20 tahun. Beliau juga merupakan Dosen mata kuliah MSDM, Perilaku Organisasi, Global Leadership, dan Interpersonal Komunikasi Bisnis di Fakultas Ekonomi dan Bisnis – Universitas Telkom. Beliau pernah

menjabat sebagai Direktur Pasca Sarjana dan Advanced Learning, Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Sekretaris Prodi Internasional ICT Business, Internal Auditor, dan masih aktif sebagai peneliti di Research Center Digital Business Ecosystem. Beliau juga pernah menghasilkan buku terkait dengan bidang MSDM dan juga aktif melakukan penelitian dan pengabdian pada masyarakat yang terkait dengan mata kuliah yang diampu, selain sebagai konsultan dan narasumber.

Puspita Wulansari, S.P., M.M., Ph.D



Penulis merupakan dosen Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Telkom University. Penulis merupakan lulusan dari Program Studi S1 Budidaya Pertanian Universitas Padjadjaran dengan fokus perminatan Pemuliaan Tanaman. Penulis melanjutkan studi S2 pada program Magister Manajemen di Institut Manajemen Telkom dengan konsentrasi keahlian Manajemen Sumber Daya Manusia. Penulis melanjutkan studi S3 pada program *Doctoral of Phylosophy* di *Graduate School of Business* di Universiti Sain Malaysia, di Penang Malaysia dengan konsentrasi manajemen sumber daya manusia. Penulis berkarir sebagai dosen sejak tahun 2013 di Telkom University dan tergabung dalam kelompok keahlian *Human Capital and Talent Management*. Penulis juga secara aktif melakukan penelitian bidang SDM dan telah menghasilkan publikasikan pada jurnal nasional dan internasional terakreditasi. Penulis juga berperan menjadi koordinator mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia, Perilaku Organisasi, Manajemen Pengetahuan dan Pengembangan Organisasi

Liisa Firhani Rahmasari, S.P., M.Si



Penulis lahir di Jakarta 06 Agustus 1984. Menempuh pendidikan sarjana (S1) di Fakultas Pertanian Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta jurusan Sosial Ekonomi Pertanian Program Studi Agribisnis, dan pendidikan pascasarjana (S2) di Fakultas Ekonomi dan Manajemen IPB University, Bogor pada Program studi Magister Sains Agribisnis. Dosen Program Studi Manajemen Agribisnis Sekolah Vokasi IPB University ini seorang konselor dan koordinator divisi 2 untuk pengembangan kapasitas konselor pada Komisi Bimbingan dan Konseling Sekolah Vokasi IPB dan asesor kompetensi pada LSP Vokasi IPB University untuk skema Manajemen Agribisnis jenjang 5 dan 6 bidang manajemen pemasaran, dan asesor kompetensi bidang manajemen sumber daya manusia. Memiliki pengalaman mengajar pada beberapa mata kuliah seperti Sistem

Agribisnis, Dasar Manajemen Perusahaan Agribisnis, Akuntansi Manajemen, Manajemen Sumber Daya Manusia, Komunikasi Bisnis, Studi Kelayakan Bisnis, Pemasaran Hasil Pertanian, Lembaga Keuangan Agribisnis dan Perilaku Konsumen. Pengalaman dan fokus penelitiannya dalam bidang agribisnis, ekonomi pertanian, manajemen pemasaran, digital marketing, pengembangan sumber daya manusia dan perilaku konsumen. Alamat korespondensinya di: liisa@apps.ipb.ac.id.

Amanda Setiorini, S.Psi., M.M



Penulis melanjutkan pendidikan di Magister Manajemen Universitas Terbuka dan saat ini tengah menyelesaikan studi doktoral di Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Negeri Jakarta. Pernah bekerja sebagai guru pendidikan prasekolah di Cikal Jakarta, wartawan di Majalah Pesona dari Feminagroup, editor di Penerbit Erlangga dan Penerbit Serambi Jakarta, serta mengepalai divisi buku Rumah Perubahan Rhenald Kasali. Saat ini mengajar di Fakultas Ekonomi Universitas Krisnadwipayana. Buku yang pernah ditulis adalah My Travel Notes: Kartu Pos dari 11 Negara; My Travel Notes 2: Kartu Pos dari Arab ke Selandia Baru...; My Travel Notes 3: ... Lalu ke Kamboja sampai Nepal; dan Manajemen Perubahan. Selain itu juga bersama dengan penulis lain dalam buku-buku berjudul #KamiAhok; #KamiJokowi, Kinerja Karyawan; Perilaku Konsumen; dan Pengantar Pariwisata.

Hani Gita Ayuningtias, S.Psi., M.M



Penulis merupakan dosen Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Telkom University. Penulis merupakan lulusan dari Program Studi S1 Psikologi Universitas Kristen Marantha dengan fokus peminatan Psikologi Industri dan Organisasi. Penulis melanjutkan studi S2 pada program Magister Manajemen di Universitas Padjadjaran dengan konsentrasi keahlian Manajemen Sumber Daya Manusia. Penulis berkarir sebagai dosen sejak tahun 2014 di Telkom

University dan tergabung dalam kelompok keahlian *Human Capital and Talent Management*. Penulis juga secara aktif melakukan penelitian bidang SDM dan telah menghasilkan publikasikan pada jurnal nasional dan internasional terakreditasi. Penulis juga berperan menjadi koordinator mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi.

Dr. Ratri Wahyuningtyas, S.T., M.M



Penulis menjadi dosen di Tel-U sejak tahun 2007 (d/h STMB Telkom) dan periset di bidang *Human Resources Management, Talent Management* dan *Organizational Behaviour*. Beberapa hibah pendanaan eksternal yang pernah dikerjakan antara lain dari Kementerian Riset dan Teknologi (2016), Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan teknologi (2021-2022), serta sejumlah proyek riset bersama industri seperti OJK, PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk, PT Telkomsel dan lainnya. Penulis menyelesaikan pendidikan S1-nya dari Bidang Teknik Kimia Universitas Diponegoro tahun 2000. Pada tahun 2005, Penulis menyelesaikan pendidikan Masternya di bidang manajemen di STMB Telkom. Kemudian, tahun 2012, Penulis menyelesaikan pendidikan Doktoralnya pada Bidang *Human Resource Management* di Universitas Padjajaran. Penulis memiliki pengalaman dalam berbagai proyek konsultasi bersama sejumlah industri, seperti Assesment Center Indonesia, KemenKominfo, OJK, PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk, PT Telkomsel, Telkom Corpu dan lainnya. Ia memiliki sejumlah sertifikasi profesi seperti *Talent Management Professional, Human resource Management, Trainer for Personality Profiling* serta *Qualified of Risk Management Professional*.

Dr. Irwanto, S.Pd.T., M.A



Penulis lahir di Jambu (Palopo), 10 Oktober 1983 merupakan Dosen bidang Pendidikan Vokasional Teknik Elektro, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Sultan Ageng Tirtayasa (UNTIRTA), Serang-Banten. Semua Pendidikan mulai dari program Sarjana, Magister dan Doktor di selesaikan di Universitas Negeri Yogyakarta Dengan Jurusan Pendidikan Teknologi dan Kejuruan (PTK). Penyandang gelar Doktor dengan predikat Sangat Memuaskan merupakan Doktor ke 108 Program Pascasarjana Universitas Negeri Yogyakarta dan merupakan Doktor ke 18 Program Studi Pendidikan Teknologi Kejuruan (PTK) Universitas Negeri Yogyakarta. Di luar itu, juga sebagai asisten pengajar Prof. Dr. Sugiyono, M.Pd. Untuk Mata Kuliah Statistik Pendidikan, Manajemen Pendidikan, Teknik Analisis Data Kuantitatif dan Metode Penelitian Pendidikan di Program Pascasarjana Universitas Negeri Yogyakarta. Dalam kesibukannya itu, Irwanto masih aktif sebagai tenaga pengajar di Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Serang-Banten, di program studi pendidikan vokasional teknik elektro pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Serang-Banten. Adapun mata kuliah yang diberikan adalah Matematika Teknik 1, Matematika Teknik 2, Elektronika Daya, Metodologi Penelitian Pendidikan Teknik Elektro, Telaah Kurikulum Pendidikan Kejuruan, Pengelolaan Pendidikan, Literasi ICT dan Media Pembelajaran, Pembinaan Kompetensi Pembelajaran, Mikrokontroller, Neuro Fuzzy, Praktik Elektronika Daya, Manajemen Pendidikan Kejuruan, Medan Elektromagnet, Struktur dan Organisasi Komputer, Kurikulum dan Pembelajaran, dan lain-lain. Juga, telah menulis puluhan artikel ilmiah dan ilmiah populer. Ia pernah melakukan studi banding bidang vokasional antara lain, Malaysia, Singapura untuk menambah wawasan studi dalam bidang pendidikan vokasional teknik elektro (PVTE) tersebut, sehingga keahlian yang dimiliki adalah manajemen pendidikan kejuruan yang ditekuni sampai sekarang ini.

Dr. Hj. Sri Wahyuni, S.E., M.Si



Penulis lahir pada tanggal 18 Juni 1982 di Samarinda Provinsi Kalimantan Timur. Menempuh Pendidikan di MTS Model Samarinda (1996), MAN 2 Model Samarinda (1999), dilanjutkan kuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman di Samarinda Kalimantan Timur pada jenjang S1, S2 sampai dengan lulus program Doktor tahun 2016.

Hingga kini penulis merupakan dosen Fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Mulawarman yang memiliki jabatan lektor, golongan III d dengan disiplin ilmu Ekonomi Syariah, yang sudah menerbitkan beberapa karya ilmiah baik jurnal dan buku, diantaranya jurnal internasional dengan judul *Business development education using business model canvas (bmc) in the middle of covid-19 pandemic for Samarinda muslim entrepreneurs* (2021). *The Effect of buy and sell financing (murabahah), profit share and financing (mudharabah), equity capital financing (musyarakah), and non-performing financing ratio toward firm performance: the role of profitability as a mediating and firm size as moderating variables in sharia commercial banks in Indonesia* (2022). Buku yang diterbitkan adalah Pengantar ekonomi Islam (2018), Ekonomi Islam dan pertumbuhannya (2019), Ekonomi zakat & wakaf (2020), Kewirausahaan (2021), Dasar-dasar perbankan syariah (2022) Penulis juga aktif di beberapa organisasi seperti Majelis Ulama Indonesia Kalimantan Timur bidang pemberdayaan ekonomi umat, Masyarakat ekonomi Syariah (MES) Kalimantan Timur bidang riset pengembangan produk halal dan diklat, dan organisasi lainnya. Penulis adalah dosen pendamping kewirausahaan dan UMKM bersertifikasi BNSP, dan juga merupakan pendamping produk halal bersertifikasi BI. Motivasi mensyariatkan masyarakat dan memasyarakatkan syariah merupakan semangat untuk menulis, khususnya pengembangan kewirausahaan, etika bisnis, keuangan dan perbankan syariah, sampai akhirnya bergabung menulis pada proyek psikologi industri dan organisasi.

Imanier Purbasari



Penulis dosen PGSD FKIP Universitas Muria Kudus. Lahir di Kudus, 19 Desember 1988. Riwayat pendidikan: S1 Pendidikan Sejarah Universitas Sebelas Maret Surakarta (2010), dan S2 Pendidikan Sejarah Universitas Sebelas Maret Surakarta (2012). Riwayat pekerjaan: Program Studi Teknologi Pendidikan Pascasarjana Universitas Sebelas Maret Surakarta (2010-2012), Program Studi Pendidikan Sejarah STKIP PGRI Pacitan (2012), Program Studi PGSD FKIP Universitas Muria Kudus (2012-sekarang). Beberapa pengalaman yang dimiliki: Penelitian dan Pengabdian Kemendikbudristek pada kajian sosial dan budaya (2013-2022), Buku Aplikasi IPS, Sosio Cultural Makanan Tradisional Kudus, Desa Wisata Mainan Anak Tradisional, Manajemen Industri Mainan Anak Tradisional, Pendidikan Kolaboratif. Selain itu penulis telah menghasilkan beberapa hak cipta di bidang desain produk mainan anak, dan desain produk industri kreatif berbasis budaya lokal.

Jayanti Putri Purwaningrum



Penulis lahir di Pekalongan, 11 Mei 1990. Penulis merupakan dosen di Program Studi Pendidikan Matematika, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Muria Kudus. Adapun kegiatan yang dilakukan selain mengajar adalah melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Pada tahun 2012, penulis menyelesaikan S1 di Program Studi Pendidikan Matematika, Universitas Negeri Semarang dan S2 di Universitas Pendidikan Indonesia tahun 2015. Beberapa penelitian dan pengabdian yang telah dilakukan berkaitan dengan kepakaran di bidang pendidikan matematika dan pemberdayaan UMKM.

Muhammad Sholikhhan



Penulis merupakan dosen Desain Grafis Universitas STEKOM Semarang. Lahir di Kudus, 14 Juni 1982. Riwayat Pendidikan: S1 Sistem Komputer Grafis (2009), S2 Sistem Informasi UKSW (2019). Riwayat Pekerjaan: Dosen program studi S1 PGSD Universitas Muria Kudus, dan Dosen program studi S1 Desain Grafis Universitas STEKOM, Wakil Rektor Bidang II Universitas STEKOM. Beberapa pengalaman penelitian dan pengabdian Kemendikbudristek kajian pengembangan website diperoleh sesuai dengan kepakaran yang dimiliki.

Nur Fajrie



Penulis merupakan dosen Desain PGSD Universitas Muria Kudus. Lahir di Semarang, 19 September 1978. Riwayat Pendidikan: S1 Pendidikan Seni Rupa UNNES, S2 Pendidikan Seni UNNES, S3 Pendidikan Seni UNNES. Beberapa pengalaman penelitian dan pengabdian yang telah dilakukan terkait kepakaran bidang kajian seni untuk disabilitas.

Ana Fitriani, M.Psi., Psikolog



Penulis lahir di Ujung Pandang pada tanggal 01 Mei 1989. Merupakan anak pertama dari dua bersaudara. Penulis menempuh pendidikan S1 di Universitas Negeri Makassar dengan bidang ilmu Psikologi. Pada tahun 2013, penulis melanjutkan studinya di Universitas Airlangga dengan mengambil Program Magister Psikologi Profesi pada bidang peminatan Psikologi Industri dan Organisasi. Penulis merupakan dosen tetap pada Program Studi Bimbingan Konseling dan Pendidikan Islam di Universitas Muhammadiyah Makassar. Selain itu, penulis aktif menjadi Psikolog di bidang industri dan organisasi dan telah melakukan kerja sama dengan berbagai pihak, baik instansi pemerintah, BUMN, maupun perusahaan swasta. Selain aktif menjadi psikolog, penulis juga merupakan asesor

kompetensi yang telah menangani beberapa kegiatan. Penulis memiliki minat dan keahlian di bidang perencanaan dan pengembangan organisasi, manajemen dalam kinerja, konseling karir, dan lain sebagainya.



PSIKOLOGI

INDUSTRI & ORGANISASI

Psikologi industri dan organisasi memiliki peran yang penting dalam mengembangkan sumber daya manusia dan organisasi. Psikologi industri dan organisasi melakukan penilaian dan penyusunan hal-hal dibawah ini: Rekrutmen dan Seleksi, Sikap Kerja, Training dan pengembangan dan Penilaian kinerja. Terdapat beberapa kajian yang berada dalam ruang lingkup psikologi industri dan Organisasi, ini diabtaranya Psikologi industri dan organisasi sebagai ilmu, Psikologi industri dan organisasi mempelajari perilaku manusia, Perilaku manusia dalam perannya sebagai konsumen dan tenaga kerja, Perilaku manusia dipelajari secara perorangan dan kelompok. Obyek Kajian Psikologi Industri meliputi tiga komponen yaitu Organisasi, Kelompok dan Individu. Kemudian Aspek dari Psikologi Industri dan Organisasi ini mengenai Personel, Organisas dan Faktor Manusia. Dalam Pendekatan Psikologi Industri dan Organisasi Terdapat dua pendekatan untuk mencapai tujuan psikologi industri dan organisasi. Pendekatan tersebut adalah industri dan organisasi. Pendekatan industri berfokus pada penentuan kompetensi yang dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan organisasi kepegawaian. Industri juga dimaksudkan pada kompetensi yang dimiliki karyawan dan bagaimana kompetensi karyawan dapat ditingkatkan melalui training. Pendekatan organisasi menciptakan struktur organisasi dan budaya yang memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan. Organisasi juga memberi informasi yang diperlukan karyawan untuk untuk melakukan pekerjaan mereka. Organisasi juga memberikan situasi kerja yang aman. Manfaat dari Psikologi Industri dan Organisasi yang berperan positif dan penting bagi organisasi. Psikologi industri dan organisasi bermanfaat untuk:

- Membantu organisasi dan perusahaan dalam mencapai tujuan
- Menjembatani kebutuhan individu dan kebutuhan organisasi
- Meningkatkan kemampuan individu dalam setting kerja sehingga bukan saja
- Meningkatkan kompetensi individu tapi juga mengembangkan perusahaan
- Menjamin kesejahteraan tenaga kerja dengan memperhatikan kepuasan kerja