No. ISBN : 978-623-88230-1-7

Psikologi Kesehatan

Konsep Psikologi Dalam Perspektif Kesehatan Masyarakat

Yudha Laga Hadi Kusuma, S.Psi., S.Kep.Ns., M.Kes.
Dr. Yusuf Alamudi, M.Kes.

STIKes MAJAPAHIT

Penerbit STIKES Majapahit
Mojokerto
2023

PSIKOLOGI KESEHATAN

KONSEP PSIKOLOGI DALAM PERSPEKTIF KESEHATAN MASYARAKAT

Penulis:
Yudha Laga Hadi Kusuma, S.Psi., S.Kep.Ns., M.Kes.
Dr. Yusuf Alamudi, M.Kes

Editor:
Dr. Rifaatul Laila Mahmudah, M.Farm-Klin.Apt.

ISBN.
978-623-88230-1-7

Penyunting:
Dr. Henry Sudiyanto, S.Kp., MKes

Desain Sampul dan Tata Letak:
Widya Puspitasari, AMd

Penerbit:
STIKES Majapahit Mojokerto

Redaksi:
Jalan Raya Jabon Km 02 Mojoanyar Mojokerto
Telp. 0321 329915
Fax. 0321 329915
Email: mojokertostikesmajapahit@gmail.com

Distibutor Tunggal:
STIKes Majapahit Mojokerto
Jalan Raya Jabon Km 02 Mojoanyar Mojokerto
Telp. 0321 329915
Fax. 0321 329915
Email: mojokertostikesmajapahit@gmail.com

Cetakan pertama, Pebruari 2023

Hak Cipta Dilindungi undang-undang
Dilarang memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk dan dengan cara apapun tanpa ijin tertulis dari penerbit.

DAFTAR ISI

Halaman Judul i
Kata Pengantar ii
Daftar Isi iv

Paket 1 KONSEP DASAR PSIKOLOGI KESEHATAN
Pendahuluan 1
A Konsep Dasar Psikologi dan Perilaku 2
B Pengertian Psikologi Kaitannya Dengan Kesehatan 12
C Perkembangan Ilmu Psikologi 28
Rangkuman 20

Paket 2 MODEL PERILAKU DALAM PSIKOLOGI KESEHATAN
Pendahuluan 22
A Konsep Perilaku 23
B Teori – teori Perilaku dalam Psikologi Kesehatan 30
C Model Perilaku dalam Psikologi Kesehatan 36
Rangkuman 39

Paket 3 STRES DAN INDEKS KEBAHAGIAAN
Pendahuluan 41
A Definisi Stres 42
B Jenis Stres 43
C Sumber Stres 45
D Respon Terhadap Stres 46
E Efek Stres 52
F Tahapan Stres 54
G Tingkatan Stres 55

H Pengukuran Stres 56
I Penanganan Stres 58
J Manajemen Stres 59
K Indek kebahagiaan 63

Paket 4 KONSEP DASAR BUDAYA ORGANISASI DAN IKLIM ORGANISASI
Pendahuluan 67
A Budaya Organisasi 68
B Iklim Organisasi 81
Rangkuman 89

Paket 5 KONSEP DASAR PENERIMAAN / REKRUTMEN
Pendahuluan 91
A Penerimaan atau Rekrutmen 92
B Penempatan Karyawan 99
C Manajemen Sumber Daya Manusia 101
Rangkuman 106

Paket 6 KONSEP PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN
Pendahuluan 108
A Pelatihan 109
B Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan 126
Rangkuman 130

Paket 7 KONSEP MOTIVASI KERJA
Pendahuluan 131
A Konsep Motivasi 132
B Teori – teori Motivasi 139
C Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja 145

Paket 8 KONSEP KEPUASAN KERJA
Pendahuluan..... 150
A Konsep Kepuasan Kerja..... 151
B Aspek – aspek Kepuasan Kerja..... 156
C Faktor Yang Melatarbelakangi Kepuasan Kerja..... 163
DAFTAR PUSTAKA..... 178

Bab 1

KONSEP DASAR PSIKOLOGI KESEHATAN

Pendahuluan

Psikologi kesehatan merupakan cabang psikologi yang mempelajari pengaruh kondisi psikologis terhadap kesehatan seseorang, mengapa seseorang menjadi sakit, dan bagaimana respon seseorang apabila dalam kondisi sakit. Lahirnya psikologi kesehatan ini dilator belakangi oleh: Kemunculan penyakit kronis yang berkaitan dengan gaya hidup, Peran pengembangan perawatan kesehatan melibatkan bidang ekonomi, realita adanya kontribusi faktor psikologis dan sosial pada kesehatan dan kondisi sakit, pentingnya menunjukkan intervensi psikologis untuk memperbaiki kesehatan masyarakat, adanya kontribusi metodologis dari penelitian.

Faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku sehat adalah: demografi, sosialisasi awal (model sosial), nilai-nilai keyakinan, lingkungan social, faktor emosional, tujuan personal (hidup), penerimaan gejala, akses sistem perawatan kesehatan dan faktor kognitif. Perilaku sehat dan sakit ini dapat dipelajari melalui berbagai perspektif, yaitu: Perspektif Biologis (fokus pada medis), perspektif Psikologis (fokus pada mental), perspektif Sosiologis (fokus pada relasi antar manusia) dan perspektif Spiritual (fokus pada hubungan transendensi).

DRAFT

Dalam Bab ini, mahasiswa diajak untuk mendiskusikan tentang Konsep dasar psikologi dan perilaku, Pengertian psikologi kaitannya dengan kesehatan dan Perkembangan ilmu psikologi. Pendekatan perkuliahan pada Bab ini menggunakan pendekatan *active learning* dengan strategi *reading guide.*Strategi ini digunakan agar mahasiswa memiliki ruang untuk menemukan sendiri beberapa konsep penting berkaitan tentang Konsep Dasar Psikologi Kesehatan. Media perkuliahan yang digunakan berupa lembar uraian materi, LCD, laptop, kertas plano dan spidol.

A. Konsep Dasar Psikologi dan Perilaku

1. Konsep Dasar Psikologi

Para ahli memberikan definisi psikologi secara beragam, antara satu dengan yang lain. Berikut adalah pendefinisian psikologi yang diberikan oleh para ahli :

a. Ernest Hilgert (1957) dalam bukunya *introduction to psychology* menjelaskan *Psychology may be defined as the science that studies the behavior of men and ather animal* (Psikologi adalah ilmu yang mempelajari tingkah laku manusia dan hewan lainnya)

b. George A. Miller (1974) dalam bukunya Psychology and Communication: Psychology

is the science that attempts to describe, predict and control mental and behavioral events (Psikologi adalah ilmu yang berusaha menguraikan, meramalkan, dan mengendalikan peristiwa mental dan tingkah laku).

c. Cliiford T. Morgan (1961) dalam bukunya introduction to Psychology: Psychology is the science of human and animal behavior (Psikologi adalah ilmu yang mempelajari tingkah laku manusia dan hewan)

d. Robert S. Woodworth dan Marquis DG (1957) dalam bukunya Psychology: Psychology *is the scientific studies of individual activities relation to the inveronment* (Psikologi adalah suatu ilmu pengetahuan yang mempelajari aktivitas atau tingkah laku individu dalam hubungannya dengan alam sekitarnya)[1]

Dari beberapa pendefinisian diatas, dapat diketahui bahwa terjadi keberagaman para ahli dalam memberikan pemahaman tentang psikologi. Namun, tampak para ahli menyepakati bahwa psikologi tidak hanya mengkaji perilaku manusia, tetapi juga perilaku selain manusia. Sebagaimana dinyatakan oleh Robert S. Woodworth dan Marquis DG yang menyatakan bahwa Psikologi adalah suatu ilmu pengetahuan yang mempelajari aktivitas atau tingkah laku

individu dalam hubungannya dengan alam sekitarnya, yang berarti bahwa psikologi tidak hanya beriorientasi pada perilaku manusia. Lebih dari itu psikologi mengarahkan perhatiannya hubungan manusia dengan lingkungan sekitarnya, yang dapat berupa binatang maupun lainnya.

Sebagai sebuah ilmu, psikologi harus memiliki karakteristik ilmu artinya dalam mempelajari dan membahas ilmunya, psikologi harus memenuhi criteria berikut :

a. Dapat menjawab pertanyaan 5W 1H artinya dapat menjelaskan tentang apa itu psikologi, mengapa perlu ada psikologi, kapan ada psikologi, dimana dan oleh siapa serta bagaimana dengan psikologi itu.

b. Pertanyaan terhadap 5W dan 1H itu dapat dijawab secara rinci sebagai berikut:

   i. What (apa) psikologi itu?

      Psikologi adalah ilmu pengetahuan yang mempelajari perilaku manusia dalam interaksinya dengan lingkungan

   ii. Why (Mengapa) perlu psikologi?

      Pada masa sebelum Masehi (427 SM) psikologi masih berinduk pada filsafat sebagaimana ilmu-ilmu lain yang ada pada waktu itu. Dengan berjalannya

waktu, persoalan yang dihadapi psikologi semakin kompleks, sehingga pada akhirnya psikologi memisahkan diri dari filsafat, untuk membangun keilmuannya secara mandiri dan otonom, sebagaimana bidang keilmuan yang lain.

iii. When (kapan) psikologi itu ada?

Pada tahun 1875-1876, psikologi mulai dapat dieksperimenkan di laboratorium, maka sejak saat itulah psikologi menyebut dirinya sebagai ilmu pengetahuan dan orang pertama yang berbicara tentang psikologi adalah Wilhelm Wundt, pendiri laboratorium di kota Leipzig Jerman barat.

iv. Where (dimana) tempat lahirnya psikologi?

Tentunya tempat lahirnya psikologi adalah di Leipzeig Jerman, karena di tempat itulah psikologi mulai bisa dieksperimenkan dan dianggap sebagai ilmu pengetahuan.

v. Who (siapa) yang dinyatakan sebagai bapak psikologi?

Dalam hal ini, yang dianggap sebagai bapak psikologi adalah Wilhelm Wundt

yang juga dikenal sebagai bapak psikologi eksperimen.

vi. How (bagaimana) psikologi itu dikembangkan?

Psikologi yang secara umum dapat dipahami sebagai ilmu yang mempelajari perilaku manusia dalam interaksinya dengan lingkungan, pada perjalanan berikutnya dapat terspesifikasi menjadi kajian-kajian yang lebih khususu, misalnya psikologi perkembangan, psikologi klinik, psikologi abnormal, psikologi kesehatan, dan lain sebagainya.

Sebagai suatu ilmu pengetahuan, psikologi dituntut memiliki obyek material dan obyek formal. Obyek material adalah sesuatu yang dipelajari, dibahas dan diselidiki, sedangkan obyek formal adalah cara memandang yang dilakukan oleh sebuah ilmu untuk memahami obyek materialnya. Dalam hal ini obyek material dari psikologi adalah manusia dan obyek formalnya tingkah laku manusia.

Sebagai suatu ilmu pengetahuan, psikologi juga dituntut memiliki metode ilmiah yaitu suatu cara kerja yang mengikuti prosedur ilmiah untuk memperoleh data atau informasi yang diperlukan

oleh ilmu pengetahuan, yang memiliki cirri-ciri sebagai berikut:

a. Obyektif, artinya dapat memberikan data atau informasi yang benar sesuai dengan keadaan obyek yang sesungguhnya.
b. Adekuat, artinya memadai, sesuai dengan masalah dan tujuannya.
c. Reliabel, artinya dapat dipercaya untuk memberikan informasi yang tepat.
d. Valid, artinya sesuai dengan kenyataan dan dapat dipertanggung jawabkan.
e. Sistematis, artinya memberikan informasi yang tersusun dengan baik, sehingga memudahkan dalam penarikan kesimpulan.
f. Akurat, artinya memberikan data dengan teliti.

Pengembangan kajian psikologi ini dapat dilakukan melalui beberapa metode, yakni metode eksperimental dan metode non eksperimental yang meliputi metode observasi, metode studi kasus, metode survey dan metode korelasional.

2. Konsep Dasar perilaku

Perilaku manusia sangat berbeda antara satu dengan lainnya. Perilaku itu sendiri adalah suatu fungsi dari interaksi antara seseorang individu

dengan lingkungannya. Ditilik dari sifatnya, perbedaan perilaku manusia itu disebabkan karena kemampuan, kebutuhan, cara berpikir untuk menentukan pilihan perilaku, pengalaman, dan reaksi affektifnya berbeda satu sama lain. Pendekatan yang sering dipergunakan untuk memahami perilaku manusia adalah; pendekatan kognitif, *reinforcement*, dan psikoanalitis. Berikut penjelasan ketiga pendekatan tersebut dilihat dari; penekanannya, penyebab timbulnya perilaku, prosesnya, kepentingan masa lalu di dalam menentukan perilaku, tingkat kesadaran, dan data yang dipergunakan

a. Penekanan.

   Pendekatan kognitif menekankan mental internal seperti berpikir dan menimbang. Penafsiran individu tentang lingkungan dipertimbangkan lebih penting dari lingkungan itu sendiri. Pendekatan penguatan (*reinforcement*) menekankan pada peranan lingkungan dalam perilaku manusia. Lingkungan dipandang sebagai suatu sumber stimuli yang dapat menghasilkan dan memperkuat respon perilaku. Pendekatan psikoanalitis menekankan peranan sistem personalitas di dalam menentukan sesuatu perilaku. Lingkungan dipertimbangkan sepanjang hanya sebagai ego yang

berinteraksi dengannya untuk memuaskan keinginan.

b. Penyebab Timbulnya Perilaku

Pendekatan kognitif, perilaku dikatakan timbul dari ketidakseimbangan atau ketidaksesuaian pada struktur kognitif, yang dapat dihasilkan dari persepsi tentang lingkungan. Pendekatan *reinforcement* menyatakan bahwa perilaku itu ditentukan oleh stimuli lingkungan baik sebelum terjadinya perilaku maupun sebagai hasil dari perilaku. Menurut pendekatan psikoanalitis, perilaku itu ditimbulkan oleh tegangan (*tensions*) yang dihasilkan oleh tidak tercapainya keinginan.

c. Proses.

Pendekatan kognitif menyatakan bahwa kognisi (pengetahuan dan pengalaman) adalah proses mental, yang saling menyempurnakan dengan struktur kognisi yang ada. Dan akibat ketidak sesuaian (*inconsistency*) dalam struktur menghasilkan perilaku yang dapat mengurangi ketidak sesuaian tersebut. Pendekatan *reinforcement*, lingkungan yang beraksi dalam diri individu mengundang respon yang ditentukan oleh sejarah. Sifat dari reaksi lingkungan pada respon tersebut menentukan kecenderungan perilaku masa

mendatang. Dalam pendekatan psikoanalitis, keinginan dan harapan dihasilkan dalam Id kemudian diproses oleh Ego dibawah pengamatan Superego.

d. Kepentingan Masa lalu dalam menentukan Perilaku.

   Pendekatan kognitif tidak memperhitungkan masa lalu (*ahistoric*). Pengalaman masa lalu hanya menentukan pada struktur kognitif, dan perilaku adalah suatu fungsi dari pernyataan masa sekarang dari sistem kognitif seseorang, tanpa memperhatikan proses masuknya dalam sistem. Teori *reinforcement* bersifat *historic*. Suatu respon seseorang pada suatu stimulus tertentu adalah menjadi suatu fungsi dari sejarah lingkungannya. Menurut pendekatan psikoanalitis, masa lalu seseorang dapat menjadikan suatu penentu yang relatif penting bagi perilakunya. Kekuatan yang relatif dari Id, Ego dan Superego ditentukan oleh interaksi dan pengembangannya dimasa lalu.

e. Tingkat dari Kesadaran.

   Dalam pendekatan kognitif memang ada aneka ragam tingkatan kesadaran, tetapi dalam kegiatan mental yang sadar seperti mengetahui, berpikir dan memahami, dipertimbangkan sangat penting. Dalam teori *reinforcement*, tidak ada perbedaan antara

sadar dan tidak. Biasanya aktifitas mental dipertimbangkan menjadi bentuk lain dari perilaku dan tidak dihubungkan dengan kasus kekuasaan apapun. Aktifitas mental seperti berpikir dan berperasaan dapat saja diikuti dengan perilaku yang terbuka, tetapi bukan berarti bahwa berpikir dan berperasaan dapat menyebabkan terjadinya perilaku terbuka. Pendekatan psikoanalitis hampir sebagian besar aktifitas mental adalah tidak sadar. Aktifitas tidak sadar dari Id dan Superego secara luas menentukan perilaku.

f. Data.

Dalam *pendekatan* kognitif, data atas sikap, nilai, pengertian dan pengharapan pada dasarnya dikumpulkan lewat survey dan kuestioner. Pendekatan *reinforcement* mengukur stimuli lingkungan dan respon materi atau fisik yang dapat diamati, lewat observasi langsung atau dengan pertolongan sarana teknologi. Pendekatan psikoanalitis menggunakan data ekspresi dari keinginan, harapan, dan bukti penekanan dan bloking dari keinginan tersebut lewat analisa mimpi, asosiasi bebas, teknik proyektif, dan hipnotis.

B. Pengertian Psikologi Kaitannya Dengan Kesehatan

Psikologi adalah ilmu pengetahuan yang mempelajari perilaku manusia dalam hubungan dengan lingkungannya. Berdasarkan tujuannya, psikologi dibedakan atas :

1. Psikologi Teoritis: Psikologi dipelajari dengan tujuan untuk mengembangkan ilmu.
2. Psikologi Praktis: Psikologi dipelajari dengan tujuan untuk kebutuhan praktis, khususnya problem solving.

Berdasarkan objek yang dipelajarinya, dibedakan atas:

1. Psikologi Umum

   Psikologi umum bertujuan menyelidiki dan mempelajari kegiatan-kegiatan atau aktivitas-aktivitas psikis manusia yang tercermin dalam tingkah laku pada umumnya, khususnya pada manusia dewasa yang normal dan berkultur (tidak terisolasi).

2. Psikologi Khusus

   Psikologi Khusus bertujuan menyelidiki dan mempelajari segi-segi kekhususan dari aktivitas– aktivitas psikis manusia. Psikologi khusus ini lebih bersifat praktis/aplikatif.

Bidang-bidang dalam Psikologi Khusus, antara lain:

1. Psikologi Konseling & Klinis

   Psikologi konseling & klinis berusaha mendiagnosa dan mentreatment individu yang memiliki problem psikologi. Problem bisa berat, bisa ringan dan dapat dilakukan oleh psikolog dengan 3-4 tahun pengalaman kerja dan 1 tahun menekuni kesehatan mental. Sebagian besar psikolog berkecimpung dlm bidang psikologi klinis dg menerapkan asas-asas psikologi pd diagnosa dan perawatan masalah emosi dan perilaku. Misalnya: penyakit jiwa, kenakalan remaja, tindak kriminal, kecanduan obat, keterbelakangan mental, konflik perkawinan dan keluarga, serta masalah penyesuaian lain yg tidak begitu serius.

2. Psikologi Eksperimen

   Psikologi eksperimen menggunakan metode eksperimen untuk mempelajari tingkah laku manusia (kadang menggunakan hewan coba) dan sering melakukan penelitian. Beberapa hal yang sering diteliti antara lain adalah sensasi & persepsi, proses kognitif, learning, ataupun motivasi. Psikolog eksperimen juga

mengembangkan metode pengukuran dan pengontrolan yang tepat.

3. *Behavioral Neuroscience & Comparative Psychology*

   Bidang ini memfokuskan kajian pada proses biologis, khususnya peran otak pada perilaku (mencoba menemukan hubungan antara proses biologi dengan perilaku), karenanya mereka disebut sbg ahli psikologi fisiologi. Subjek penelitian biasanya binatang. Mereka membandingkan temuan pada binatang dengan manusia.

4. Psikologi Perkembangan

   Bidang ini memfokuskan kajian pada berbagai faktor yang membentuk perilaku individu mulai dari konsepsi hingga mati. Khususnya melihat bagaimana pengaruh kematangan biologis dan lingkungan terhadap perkembangan manusia.

5. Psikologi Sosial

   Bidang ini memfokuskan kajian pada interaksi sosial, hubungan sosial, persepsi sosial, dan sikap sosial individu dengan orang lain. Kita akan paham mengenai perilaku dan mental individu jika kita memahami bagaimana fungsi individu dalam kelompoknya.

6. Psikologi Kepribadian

   Bidang ini mempelajari perbedaan individu dengan cara mengelompokkan individu untuk tujuan praktis dan mempelajari kualitas setiap individu yang unik. Psikologi kepribadian memfokuskan diri pada ciri sifat dan karakter.

7. Psikologi Kesehatan

   Psikologi kesehatan memfokuskan diri pada pemberian perhatian kepada kelompok yang membutuhkan bantuan. Misalnya: membentuk program *outreach* untuk orang-orang yang membutuhkan.

8. Psikologi Sekolah & Pendidikan

   Psikologi sekolah dan pendidikan memfokuskan diri pada anak-anak yang mengalami masalah dalam proses belajar dan penyesuaian diri di sekolah, memberi rekomendasi mengenai penempatan jurusan, rencana sekolah dan pekerjaan, serta meneliti proses belajar dan mengajar.

9. Psikologi Industri dan organisasi

   Psikolog industri dan organisasi berfokus pada masalah pemilihan orang yang tepat untuk memegang pekerjaan tertentu, menyusun program latihan ataupun praktek kerja, dan turut serta

membentuk pimpinan dalam perusahaan serta mengambil keputusan yang menyangkut semangat kerja dan kesejahteraan para karyawan.

10. Psikologi Lingkungan

    Psikologi ligkungan mempelajari transaksi antara individu dengan lingkungan. Misalnya bagaimana pengaruh desain fisik (ruang atau bangunan) terhadap aspek-aspek psikologis, seperti persepsi, kognisi, relasi sosial, perilaku abnormal, dan lainnya.

11. Psikologi Lintas Budaya

    Psikologi lintas budaya mempelajari peran budaya terhadap perilaku, pikiran, dan emosi. Psikologi kesehatan mempelajari faktor psikologis yang mempengaruhi kesehatan. Misalnya: gaya hidup, stres dan coping.

Ruang lingkup psikologi kesehatan meliputi:

1. Lingkungan akademik: Sekolah dan universitas (fakultas kedokteran, fakultas psikologi, dll)
2. Klinik: Rumah sakit, pusat kesehatan mental masyarakat (biro konsultasi psikologi)

3. Praktek pribadi
4. Organisasi : Instansi pemerintah dan swasta, Industri atau perusahaan Tujuan dari psikologi kesehatan adalah:
    a. Mengevaluasi tingkah laku dalam etiologi penyakit
    b. Memprediksi tingkah laku tidak sehat
    c. Memahami peran psikologi dalam *experience of illness*
    d. Mengevaluasi peran psikologi dalam treatmen
    e. Selain itu, teori-teori psikologi juga dapat dimanfaatkan dalam mempromosikan tingkah laku sehat dan mencegah sakit/munculnya penyakit dalam skala individu maupun yang lebih luas (kelompok, komunitas maupun masyarakat).

Perilaku yang berkaitan dengan kesehatan meliputi: Kebiasaan yang merugikan kesehatan *(health impairing habits)* yang juga disebut *"behavioural pathogens* seperti merokok, memakan makanan berlemak, atau Tingkah laku yang menunjang kesehatan *(health-protective behaviours)*, atau *"behavioural immunogens"* seperti mengikuti pemeriksaan kesehatan dan mengikuti kegiatan olah raga secara aktif.

C. Perkembangan Ilmu Psikologi

Sebelum psikologi menjadi ilmu pengetahuan yang mandiri, induk dari psikologi adalah filsafat, sebagaimana ilmu-ilmu yang lain. Seperti telah disinggung di atas, bahwa psikologi memulai kemandiriannya sebagai sebuah ilmu, sejak didirikannya laboratorium psikologi pertama di Leipzig Jerman, pada tahun 1879 oleh Wilhelm Wundt. Sejak psikologi berdiri sendiri dengan menggunakan metode-metodenya sendiri dalam penelitian ilmiahnya, timbullah berbagai corak khusus dalam psikologi yang berbeda antara psikologi lama dan psikologi modern. Secara lebih rinci, perbedaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

Ciri-ciri psikologi psikologi sebelum abad ke-18:

1. Bersifat elementer, berdasarkan hukum sebab akibat.
2. Bersifat mekanis
3. Bersifat sensualistis - antelektualiktis (mementingkan pengetahuan dan daya pikir)
4. Mementingkan kuantitas
5. Hanya mencari hukum-hukum
6. Gejala-gejala jiwa dipisahkan dari subyeknya
7. Jiwa dipandang pasif
8. Terlepas dari materi-materi

Ciri-ciri psikologi modern adalah sebagai berikut:

1. Bersifat totalitas
2. Bersifat teleologis (bertujuan)
3. Vitalistis biologis (jiwa dipandang aktif dan bergerak dalam hidup manusia)
4. Melakukan pendalaman dan penyelaman terhadap jiwa
5. Berdasarkan nilai-nilai
6. Gejala-gejala jiwa dihubungkan dengan subyeknya
7. Memandang jiwa aktif dinamis
8. Mementingkan fungsi jiwa
9. Mementingkan mutu atau kualitas
10. Lebih mementingkan perasaan

Dengan uraian yang lebih simple, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Psikologi lama
    a. Psikologinya adalah psikologi unsure, yaitu mendasarkan pandangan pada elemen dan unsur-unsur yang berdiri sendiri dan diselidiki sendiri-sendiri
    b. Dalam peninjauannya, mencari hukum sebab akibat, hukum kausal dan bersifat

mekanis

c. Meninjau kehidupan kejiwaan secara terpisah dari subyeknya, yaitu manusia. Oleh karena itu, disebut kehidupan jiwa yang pasif.

2. Psikologi Modern

a. Mendasarkan peninjauannya pada psikologi totalitas, yaitu berpangkal pada keseluruhan *psychophysis*.

b. Dalam meninjau kehidupan kejiwaan, melihat hubungan kejiwaan sebagai bagian dari kehidupan manusia sebagai makhluk hidup yang mempunyai tujuan tertentu.

c. Psikologi dalam peninjauannya selalu mendasarkan pada peninjauan kehidupan kejiwaan dalam hubungannya dengan subyeknya, yaitu manusia. Jadi, kehidupan kejiwaan yang aktif.

Rangkuman

1. Psikologi adalah suatu ilmu pengetahuan yang mempelajari aktivitas atau tingkah laku individu dalam hubungannya dengan alam sekitarnya
2. Psikologi kesehatan mempelajari faktor psikologis yang mempengaruhi kesehatan

3. Berdasarkan perkembangannya sebagai ilmu, psikologi dapat diklasifikan menjadi psikologi lamaan psikologi modern

Latihan

Jawablah pertanyaan-pertanyaan di bawah ini!

1. Bagaimana anda memahami konsep dasar psikologi kesehatan? Jelaskan!
2. Berikan uraian secara singkat tentang sejarah perkembangan psikologi!
3. Berikan penjelasan tentang perbedaan psikologi lama dan psikologi modern!
4. Bagaimana pendapat saudara tentang perilaku kesehatan dan menguntungkan dan perilaku yangmerugikan kesehatan?

Bab 2

MODEL PERILAKU DALAM PSIKOLOGI KESEHATAN

Pendahuluan

Sehat dan sakit sangat dipengaruhi oleh faktor biologis, psikologis, dan social.Model pemikiran seperti ini dalam kajian psikologi kesehatan disebut dengan model biopsikososial.Psikologi kesehatan mempelajari faktor psikologis yang mempengaruhi kesehatan. Misalnya: gaya hidup, stres dan coping.

Tujuan psikologi kesehatan ini adalah mengevaluasi tingkah laku dalam etiologi penyakit, memprediksi tingkah laku tidak sehat, memahami peran psikologi dalam *experience of illness,* mengevaluasi peran psikologi dalam treatmen. Selain itu, teori-teori psikologi juga dapat dimanfaatkan dalam, mempromosikan tingkah laku sehat dan mencegah sakit/munculnya penyakit dalam skala individu maupun yang lebih luas (kelompok, komunitas maupun masyarakat), kebiasaan yang merugikan kesehatan *(health impairing habits)* yang juga disebut *"behavioural pathogens* seperti merokok, memakan makanan berlemak, atau tingkah laku yang menunjang kesehatan *(health- protective behaviours)*, atau *"behavioural immunogens"* seperti mengikuti pemeriksaan kesehatan dan mengikuti kegiatan olah raga secara aktif. Psikologi kesehatan merupakan

studi tentang yang dilakukan orang untuk menjadi dan untuk tetap sehat, dalam kondisi seperti apa mereka menjadi sakit, dan apa yang mereka lakukan begitu mereka sakit.

Dalam *Bab* ini, mahasiswa diajak untuk mendiskusikan tentang konsep perilaku, teori-teori perilaku dalam psikologi kesehatan dan model perilaku dalam psikologi kesehatan.Pendekatan perkuliahan pada Bab ini menggunakan pendekatan *active learning* dengan strategi *reading guide.*Strategi ini digunakan agar mahasiswa memiliki ruang untuk menemukan sendiri beberapa konsep penting berkaitan tentang perilaku dalam Psikologi Kesehatan. Media perkuliahan yang digunakan berupa lembar uraian materi, LCD, laptop, klipping Koran, spidol dan kertas plano.

A. Konsep Perilaku

Berbicara tentang perilaku manusia, selalu unik. Artinya, antar manusia tidak sama dalam hal kepandaian, bakat, sikap, minat maupun kepribadian.

1. Pengertian Perilaku

Perilaku yaitu suatu fungsi dari interaksi antara seseorang individu dengan lingkungannya, baik yangdiamati secara langsung ataupun yang diamati secara tidak langsung.

Pada umumnya perilaku manusia berbeda, karena dipengaruhi oleh kemampuan yang tidak sama. Pada dasarnya kemampuan ini amat penting diketahui untuk memahami mengapa seseorang berbuat dan berperilaku berbeda dengan yang lain. Jadi dengan kata lain perilaku adalah apa yang dikerjakan oleh organisme yang bersangkutan (Thoha, 1979). Perilaku manusia adalah refleksi dari berbagai gejala kejiwaan seperti pengetahuan, persepsi, minat, keinginan dan sikap.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku

Hal-hal yang mempengaruhi perilaku seseorang sebagian terletak dalam diri individu sendiri yang disebut juga faktor internal sebagian lagi terletak di luar dirinya atau disebut dengan faktor eksternal yaitu factor lingkungan (Notoatmodjo, 1997). Menurut WHO, yang dikutip oleh Notoatmodjo (1993), perubahan perilakudikelompokkan menjadi 3 (tiga), yaitu :

a. Perubahan alamiah (*natural change*), ialah perubahan yang dikarenakan perubahan pada lingkungan fisik, sosial, budaya ataupun ekonomi dimana dia hidup dan beraktifitas.

b. Perubahan terencana (planned change), ialah perubahan ini terjadi, karena memang direncanakan sendiri oleh subjek.

c. Perubahan dari hal kesediaannya untuk berubah (readiness to change), ialah perubahan yang terjadi apabila terdapat suatu inovasi atau program-program baru, maka yang terjadi adalah sebagian orang cepat mengalami perubahan perilaku dan sebagian lagi lamban.Hal ini disebabkan setiap orang mempunyai kesediaan untuk berubah yang berbeda-beda.

9 Tim ahli WHO (1984), menganalisis bahwa yang menyebabkan seseorang itu berperilaku ada empat alasan pokok, yaitu :

a. Pemikiran dan perasaan

Bentuk pemikiran dan perasaan ini adalah pengetahuan, kepercayaan, sikap dan lain-lain.

b. Orang penting sebagai referensi

Apabila seseorang itu penting bagi kita, maka apapun yang ia katakan dan lakukan cendrung untuk kita contoh. Orang inilah yang dianggap kelompok referensi seperti : guru, kepala suku dan lain-lain.

c. Sumber-sumber daya

Yang termasuk dalam sumber daya adalah fasilitas-fasilitas misalnya : waktu, uang, tenaga kerja, ketrampilan dan pelayanan. Pengaruh sumber daya terhadap perilaku

dapat bersifat positif maupun negatif.

d. Kebudayaan

Perilaku normal, kebiasaan, nilai-nilai dan pengadaan sumber daya di dalam suatu masyarakat akan menghasilkan suatu pola hidup yang disebut kebudayaan. Perilaku yang normal adalah salah satu aspek dari kebudayaan dan selanjutnya kebudayaan mempunyai pengaruh yang dalam terhadap perilaku. Dari uraian tersebut diatas dapat dilihat bahwa, ada alasan mengapa seseorang berperilaku. Oleh sebab itu, perilaku yang sama diantara beberapa orang dapat berbeda-beda penyebab atau latar belakangnya. Perilaku yang optimal akan memberi dampak pada status kesehatan yang optimal juga. Perilaku yang optimal adalah seluruh pola kekuatan, kebiasaan pribadi atau masyarakat, baik secara sadar ataupun tidak yang mengarah kepada upaya pribadi atau masyarakat untuk menolong dirinya sendiri dari masalah kesehatan. Pola kelakuan/kebiasaan yang berhubungan dengan tindakan promotif, preventif harus ada pada setiap pribadi atau masyarakat. Perilaku dapat dibatasi sebagai jiwa (berpendapat, berfikir, bersikap dan sebagainya) (Notoatmodjo,1999). Untuk memberikan respon terhadap situasi di

tersebut. Respon ini dapat bersifat pasif (tanpa tindakan).

3. Domain Perilaku

a. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan hasil dari tahu dan terjadi melalui panca indera seseorang (penginderaan) terhadap suatu obyek tertentu, yaitu melalui indera penglihatan, pendengaran, penciuman, pengecap dan peraba.Sebagian besar pengetahuan manusia didapat melalui mata dan telinga. Pengetahuan merupakan domain yang sangat penting bagi terbentuknya perilaku (Noto Atmodjo, 2003)

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengetahuan adalah:

i. Pengalaman, seseorang akan melakukan sesuatu yang positif atau negative dapat didasarkan pada pengalaman sendiri atau pengalaman orang lain.

ii. Tingkat pendidikan, pengetahuan dan wawasan seseorang dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikannya.

iii. Keyakinan, baik keyakinan yang sifatnya positif maupun negative, dapat mempengaruhi pengetahuan

seseorang. Keyakinan ini biasanya didapat secara turun temurun dan tanpa adanya pembuktian terlebih dahulu.

b. Sikap

Sikap adalah evaluasi umum yang dibuat manusia terhadap dirinya sendiri, orang lain, obyek atau issue. Secord&Backman (1964) dalam Azwar (2009: 5) mendefinisikan sikap sebagai keteraturan tertentu dalam hal perasaan (afeksi), pemikiran (kognisi), dan predisposisi tindakan (konasi) seseorang terhadap suatu aspek di lingkungan sekitarnya. LaPierre (1934) dalam Azwar (2009: 5) mendefinisikan sebagai suatu pola perilaku, tendensi atau kesiapan antisipatif, predisposisi untuk menyesuaikan diri dalam situasi sosial, atau secara sederhana sikap adalah respon terhadap stimuli sosial yang telah terkondisikan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi sikap

i. Pengalaman pribadi

Sikap akan lebih mudah terbentuk, apabila pengalaman pribadi terjadi dalam situasi yang melibatkan factor emosional, maka untuk dapat menjadi dasar pembentukan sikap, pengalaman pribadi harus meninggalkan kesan yang kuat.

ii. Pengaruh orang lain yang dianggap penting

Pada umumnya, individu cenderung memiliki sikap konformis atau searah dengan sikap orang yang dianggap penting. Kecenderungan ini antara lain dimotivasi oleh keinginan untuk berafiliasi dan keinginan untuk menghindari konflik dengan orang yang dianggap penting.

iii. Pengaruh kebudayaan

Kebudayaan akan mewarnai sikap anggota masyarakatnya, sehingga kebudayaan dapat menanamkan garis pengarah sikap terhadap berbagai masalah.

iv. Media massa

Pemberitaan media massa, baik media cetak maupun elektronik sangat dipengaruhi oleh sikap jurnalisnya. Dalam menyampaikan materi pemberitaan, dan sangat berpengaruh terhadap sikap konsumen berita.

c. Praktek/Tindakan

Sikap belum tentu terwujud dalam suatu tindakan, hal ini diperlukan factor pendukung atau suatu kondisi yang memungkinkan terwujudnya suatu tindakan,

diantaranya adalah factor dukungan dari pihak lain.

Berikut adalah tingkatan dalam praktek :

i. Persepsi, merupakan praktek pada tingkat pertama. Pada tingkat ini, individu mampu mengenal dan memilih berbagai obyek terkait dengan tindakan yang akan diambil.

ii. Respon terpimpin, indicator pada tingkat ini adalah individu mampu melakukan sesuatu dengan urutan yang benar.

iii. Mekanisme, pada tingkat ini individu sudah menjadikan suatu tindakan yang benar menjadi suatu kebiasaan.

iv. Adopsi, individu sudah mampu memodifikasi suatu tindakan tanpa mengurangi nilai kebenaran dari tindakan tersebut.

B. Teori-Teori Perilaku dalam Psikologi Kesehatan

1. Teori Asosiasi (Stimulus-respon) dari Edward Lee Thorndike

Edward L. Thorndike (1874-1949) adalah seorang pendidik dan psikolog yang berkebangsaan Amerika. Lulus S1 dari

Universitas Wesleyen tahun 1895, S2 dari Hervard tahun 1896, dan meraih gelar doktor di Columbia tahun 1898. Buku-buku yang ditulisnya antara lain Educational Psychology (1903), Mental and Sosial Measurements (1904), Animal Intelligence (1911), Ateacher's Word Book (1921), Your City (1939), dan Human Nature and The Sosial Order (1940).

Teori asosiasi ini disebut dengan teori stimulus-respon. Menurut Thorndike belajar adalah proses interaksi antara stimulus dan respon. Stimulus adalah apa yang merangsang terjadinya kegiatan belajar seperti pikiran, perasaan, atau hal-hal lain yang dapat ditangkap melalui alat indera. Sedangkan respon adalah reaksi yang dimunculkan peserta didik ketika belajar, yang dapat pula berupa pikiran, perasaan,atau gerakan/tindakan.

Pemikiran Thorndike tentang proses belajar dapat dibagi menjadi dua bagian yaitu:

a. Pemikiran sebelum tahun 1930

   Pada masa ini dihasilkan hukum-hukum belajar yaitu:

   i. Hukum efek (*Law of effect*)

      Jika sebuah respons menghasilkan efek yang memuaskan, maka hubungan Stimulus–Respons akan semakin kuat.

Sebaliknya, semakin tidak memuaskan efek yang dicapai respons, maka semakin lemah pula hubungan yang terjadi antara Stimulus- Respons.

ii. Hukum kesiapan (*Law of readiness*)

Kesiapan mengacu pada asumsi bahwa kepuasan organisme itu berasal dari pemdayagunaan satuan pengantar (conduction unit), dimana unit-unit ini menimbulkan kecenderungan yang mendorong organisme untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu.

iii. Hukum Latihan (*Law of exercise*)

Hubungan antara Stimulus dengan Respons akan semakin bertambah erat, jika sering dilatih dan akan semakin berkurang apabila jarang atau tidak dilatih.

b. Pemikiran setelah tahun 1930

i. Hukum respons berganda

Setiap individu akan mengalami proses trial and eror dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Ketika respons yang pertama gagal dilakukan maka akan mencoba respons yang lain sampai menemukan respons yang bisa memecahkan masalah tersebut. Contoh:

Ketika mengerjakan soal matematika, cara yang pertama dia tidak menemukan jawaban, kemudian dia mencari cara yang lain sampai dia menemukan jawaban yang benar.

ii. Set atau Sikap

Belajar adalah proses terbentuknya antara stimulus dan respons dan dipengaruhi oleh keadaan dalam diri individu yaitu kognitif, warisan kultural atau genetik atau keadaan temporer seperti depriviaisi, keletihan dan kondisi emosional.

iii. Prapotensi Elemen

Setiap individu melakukan proses belajar akan merespons selektif terhadap aspek-aspek lingkungan. Cara merespons terhadap stimuli akan bergantung pada apa yang diperhatikan dan respons apa yang diberikan untuk sesuatu yang diperhatikan itu. Contoh: Didalam kelas guru sedang memberikan penjelasan tentang Lingkaran. Siswa yang memperhatikan tidak akan perduli dengan keadaan diluar kelas dan akan memberikan respons dari stimulus (penjelasan tentang lingkaran) yang ada.

iv. Respons dengan Analogi

Respons dengan analogi yaitu individu merespons pada situasi baru yang belum pernah dialami sebelumnya dengan cara merespons situasi yang lama yang pernah dialami sehingga terjadi transfer atau perpindahan unsur-unsur yang pernah dialami kedalam situasi baru.

v. Pergeseran Asosiatif

Pergeseran asosiasi terjadi akibat pergeseran dari stimulus ke stimulus yan lain yang menyebabkan munculanya suatu respons yang sama terhadap stimulus yang baru. Contoh: Saat kita diberi 2 kado/riwerd yang sama dengan isi yang berbeda. Kotak kecil pertama berisikan parfum, kotak besar kedua berisikan hal yang tidak kita sukai. Seseorang sering memberikan hal itu berulang-ulang. Suatu saat akan diberikan lagi dengan isi yang sama, kita akan mengabaikan kotak yang kedua karena kebiasaan kita kotak yang kedua isinya selalu sama dan tidak kita sukai.

2. Teori Empirisme

Tokoh dari teori ini adalah John Lock dari Inggris dan Francis Balcon yang dikenal juga dengan istilah “Tabula Rasa”. Teori ini

menyatakan bahwa lingkungan adalah factor yang sangat menentukan perilaku manusia. Contoh, batu pualam yang semula putih, bersih tanpa coretan, dengan perjalanan waktu, batu pualam itu akan ditulis sesuai dengan kehendak lingkungan sekitar (orang tua, sekolah, masyarakat, dan lain sebagainya). Jadi lingkungan sangat berpengaruh terhadap perilaku individu.

3. Teori Nativisme

Tokoh dari teori ini adalah JJ Rousseau yang menyatakan bahwa perilaku manusia sangat dipengaruhi oleh factor pembawaan/herediter. Lingkungan tidak memiliki peran sama sekali dalam menentukan perilaku manusia, karena setiap individu telah membawa bakat sejak lahir, dan factor bawaan itulah yang mewarnai kehidupannya. Teori ini bertolak belakang dengan teori empirisme yang dikemukakan oleh John Lock dan Francis Bacon yang lebih menitik beratkan pada aspek lingkungan.

4. Teori Konvergensi/Rasionalisme

Teori ini menggabungkan antara teori nativisme dan empirisme, dimana perilaku individu dapat dipengaruhi oleh factor bawaan maupun factor lingkungan sesuai dengan tingkat kematangan dari tugas perkembangan masing-masing individu.[11]

5. Teori Fungsi

Perubahan perilaku individu itu tergantung kepada kebutuhan. Perilaku itu memiliki fungsi instrumental, artinya dapat berfungsi dan memberikan pelayanan terhadap kebutuhan. Perilaku dapat berfungsi sebagai defence mecanism atau sebagai pertahanan diri dalam menghadapi lingkungannya. Artinya dengan perilakunya, dengan tindakan-tindakannya, manusia dapat melindungi ancaman- ancaman yang datang dari luar. Perilaku berfungsi sebagai penerima objek dan memberikan arti.

6. Dissonance Theory

Teori ini menyatakan bahwa Cossonance (Keseimbangan psikologis) akan terjadi setelah melalui Cognitive Dissonance (Ketidakseimbangan psikologis). Dissonance dapat terjadi karena adanya dua elemen cognisi yang bertentangan, misalnya: pengetahuan, pendapat, keyakinan.

C. Model Perilaku dalam Psikologi Kesehatan

Kasl dan Cobb (1966) membuat perbedaan diantara 3 tipe yang berbeda dari perilaku kesehatan, yaitu:

a. Perilaku kesehatan: suatu aktivitas dilakukan oleh individu yang meyakini

dirinya sehat untuk tujuan mencegah penyakit atau mendeteksinya dalam tahap asimptomatik

b. Perilaku sakit: aktivitas apapun yang dilakukan individu yang merasa sakit, untuk mendefinisikan keadaan kesehatannya dan untuk menemukan pengobatan mandiri yang tepat.

c. Perilaku peran sakit: Aktivitas yang dilakukan untuk tujuan mendapatkan kesejahteraan, oleh individu yang mempertimbangkan dirinya sendiri sakit. Perilaku ini dipilih berkaitan dengan derajat penyimpangan individu terhadap tugas kesehariannya.

Dari ketiga model perilaku tersebut, dapat dikembangkan secara rinci menjadi 3 model, yaitu:

1. Mode Keyakinan Kesehatan

   Model ini dikembangkan oleh 4 ahli psikologi, yaitu Hochbaum, Kegeles, Leventhal, dan Rosenstock untuk memprediksi perilaku kesehatan preventif individual. Model ini selanjutnya diubah oleh Becker dan Maiman untuk memasukkan perilaku peran sakit dan mematuhi program medical. Beberapa factoryang terkait dengan model ini adalah:

a. Kerentanan: Keyakinan individu tentang kemungkinan dirinya menderita sakit

b. Keparahan: Derajat dimana individu merasakan akibat dari keparahan penyakitnya.

c. Keuntungan: ini merujuk pada potensial ditingkatkan dari program tindakan tertentu yang akan mengurangi ancaman kesehatan.

d. Hambatan: Adanya keputusan untuk bertindak akan mempunyai sejumlah akibat tertentu. Di sini mungkin aka nada derajat distress fisik, psikologis atau financial yang berhubungan dengan bentuk tindakan apapun.

e. Petunjuk tindakan: Petunjuk adalah stimuli yang menjadi trigger perilaku kesehatan yang tepat. Petunjuk ini dapat muncul secara internal (persepsi status jasmani) maupun eksternal (stimuli dari lingkungan, misalnya media massa)

f. Berbagai factor: Hal ini mencakup factor demografis, etnik, social, dan personalitas yang dapat mempengaruhi perilaku kesehatan.

2. Model Lokus Kontrol

   Rotter (1954) menyatakan bahwa perilaku adalah suatu fungsi keyakinan individu dimana perilaku akan menimbulkan penguatan (harapan) dan seberapa banyak itu disukai. Faktor yang paling penting dalam menentukan harapan yang digeneralisasi adalah lokus control.

3. Model Teori Konflik

   Ini adalah model pembuatan keputusan personal yang berupaya untuk menguraikan kondisi dimana individu akan memberikan prioritas untuk menghindari ketidaknyamanan subyektif dengan korban membahayakan kehidupan mereka dan dalam kondisi apa mereka akan membuat keputusan yang lebih rasional dengan mencari dan menempatkan informasi medis yang tersedia tentang konsekuensi nyata dari program tindakan alternative, sehingga memaksimalkan kesempatan hidup mereka.

Rangkuman

1. Perilaku manusia adalah refleksi dari berbagai gejala kejiwaan seperti pengetahuan, persepsi, minat, keinginan dan sikap.
2. Teori perilaku meliputi teori stimulus-respons,

empirisme, nativisme, konvergensi, fungsi dan dissonance theory

3. Model perilaku kesehatan meliputi model keyakinan, lokus control dan teori konflik

Latihan

Jawablah pertanyaan-pertanyaan di bawah ini!

1. Bagaimana anda memahami perilaku manusia? Jelaskan!
2. Berikan satu contoh kasus dan lakukan identifikasi berdasarkan teori-teori perilaku
3. Berikan satu contoh kasus dan lakukan identifikasi berdasarkan teori model perilaku dalampsikologi kesehatan

Bab 3

STRES DAN INDEKS KEBAHAGIAAN

PENDAHULUAN

Stres yang berlangsung dalam waktu lama dapat mengganggu kinerja seluruh sistem imunitas yang melibatkan imunitas alami, imunitas humoral dan imunitas seluler. Stres yang dialami akan memodulasi sistem imun melalui jalur HPA (*Hipothalamic-Pituitary Adrenocortical*) axis dan sistem limbik (mengatur emosi dan *learning process*). Kondisi stres tersebut akan menstimulasi hypothalamus untuk mensekresi neuropeptida yang nantinya akan mengaktivasi ANS (*Autonomic Nerve System*) dan hypofisis untuk melepaskan kortikosteroid dan katekolamin yang merupakan hormon-hormon yang bereaksi terhadap kondisi stres. Peningkatan kadar glukokortikoid akan mengganggu sistem imunitas. Efek pleiotropic kortisol yang didistribusikan ke berbagai reseptor akan menyebabkan seseorang lebih rentan terhadap infeksi. Bila kondisi stres dapat dikendalikan maka modulasi sistem imun menjadi lebih baik. Stres yang lama dan berkepanjangan akan berdampak pada penurunan sistem imun dan mempercepat progresivitas penyakit (Gunawan & Suwadiono, 2007 dalam Henny 2011).

A. DEFINISI STRES

National Safety Council dalam Somerville (2003), mendefinisikan stress sebagai ketidakmampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional dan spiritual manusia yang pada suatu saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut. Seseorang yang mengalami stres psikologis akan berdampak pula pada fisik orang tersebut.

Stres merupakan respon tubuh yang bersifat tidak spesifik terhadap setiap tuntutan atau beban atasnya. Berdasarkan pergertian tersebut dapat dikatakan stres apabila seseorang mengalami beban atau tugas yang berat tetapi orang tersebut tidak dapat mengatasi tugas yang dibebankan itu, maka tubuh akan berespon dengan tidak mampu terhadap tugas tersebut, sehingga orang tersebut dapat mengalami stres. Sebaliknya apabila seseorang yang dengan beban tugas yang berat tetapi mampu mengatasi beban tersebut dengan tubuh berespon dengan baik,maka orang itu tidak mengalami stres (Hidayat, 2008).

Stres adalah stimulus atau situasi yang menimbulkan distress dan menciptakan tuntutan fisik dan psikis pada seseorang.Stresmembutuhkan koping dan adaptasi. Sindrom adaptasi umum atau teori Selye, menggambarkan stress sebagai kerusakan

yang terjadi pada tubuh tanpa mempedulikan apakah penyebab stress tersebut positif atau negatif. Respon tubuh dapat diprediksi tanpa memperhatikan stressor atau penyebab tertentu (Isaacs, 2004).

Stres dapat diartikan sebagai suatu reaksi tubuh terhadap situasi yang menimbulkan tekanan, perubahan dan ketegangan emosi (Sunaryo, 2004).Selye (1976) berpendapat stres adalah segala situasi di mana tuntutan yang besar pada seseorang, dan jika orang tersebut tidak dapat mengadaptasi,maka dapat terjadi penyakit (Potter & Perry, 2005).

B. JENIS STRES

Stresor dapat terjadi dengan berbagai bentuk dan kategori, dapat bersifat fisik, fisiologis dan psikososial. Stresor fisik dapat berupa suhu dingin, panas atau agens kimia, stresor fisiologis meliputi nyeri dan kelelahan, dan stresor psikologis dapat terjadi akibat reaksi emosi, seperti takut akan gagal dalam menghadapi ujian atau gagal mendapat pekerjaan. Stresor dapat juga sebagai suatu transisi kehidupan yang normal yang membutuhkan penyesuaian, seperti tumbuh dari anak menjadi akil balik, melahirkan atau memasuki hidup perkawinan.

Ditinjau dari penyebabnya menurut Hidayat(2008),stres dibagi menjadi enam macam

diantaranya sebagai berikut:

1. Stres Fisik

   Stres yang disebabkan karena keadaan fisik seperti karena temperatur yang tinggi atau sangat rendah, suara bising, sinar matahari atau karena tegangan arus listrik.

2. Stres Kimiawi

   Stres ini disebabkan karena zat kimia seperti adanya obat-obatan, zat beracu asam basa, faktor hormon atau gas dan prinsipnya karena pengaruh senyawa kimia.

3. Stres Mikrobiologik

   Stres ini disebabkan karena kuman seperti adanya virus, bakteri atau parasit.

4. Stres Fisiologik

   Stres yang disebabkan karena gangguan fungsi organ tubuh diantaranya gangguan dari struktur tubuh, fungsi jaringan, organ dan lain-lain. Stres Proses Pertumbuhan dan Perkembangan Stres yang disebabkan karena proses pertumbuhan dan perkembangan seperti pada pubertas, perkawinan dan proses lanjut usia.

5. Stres Psikis atau Emosinal

   Stres yang disebabkan karena gangguan situasi psiikologi atau ketidakmampiuan

kondisi psikologis untuk menyesuaikaan diri seperti hubungan interpersonal, sosial budaya ataufaktor keagamaan.

C. SUMBER STRES

Sumber stres umum yang mengarah pada ketidakseimbangan mental dibagi ke dalam empat kategori antara lain (1) stres somatik, yang disebabkan oleh keadaan jasmani yang kurang sempurna menurut perkiraan individu. (2) Stres budaya, yang berasal dari penempatan nilai-nilai baru yang lebih tinggi dibanding dengan nilai-nilai yang didapat sebelum individu tersebut memasuki dunia baru. (3) Stres psikologis, yang mungkin diakibatkan oleh peristiwa mendadak dan mengakibatkan kegoncangan emosional dan mental. (4) Stres ekonomi, yang diakibatkan oleh adanya beban keuangan keluarga sebagai tanggung jawab dalam mendidik anak dan sebagai pemberi status simbol.

Hidayat(2008),membagi sumber stres secara umum sebagai berikut:

1. Sumber stresdari dalam diri

   Sumber stres dari dalam diri sendiri pada umumnya dikarenakan konflik yang terjadi antara keinginan dan kenyataan berbeda, dalam hal ini adalah berbagai permasalahan yang tidak sesuai dengan dirinya dan tidak mampu diatasi, maka dapat menimbulkan

suatu stres.

2. Sumber stres didalam keluarga

   Stres ini bersumber dari masalah keluarga ditandai dengan adanya perselisihan masalah keluarga, masalah keuangan serta adanya tujuan yang berbeda diantaranya keluarga. Permasalahan ini akan selalu menimbulkan suatu keadaan yang dinamakan stres.

3. Sumber Stres di dalam Masyarakat dan Lingkungan

   Sumber stres ini dapat terjadi di lingkungan atau masyarakat pada umumnya, seperti lingkungan pekerjaan, secara umum disebut sebagai stres pekerja karena lingkungan fisik, dikarenakan kurangnya hubungan interpersonal serta kurangnya adanya pengakuan di masyarakat sehingga tidak dapat berkembang.

D. RESPON TERHADAP STRES

Stres mempengaruhi seseorang secara fisiologis. Situasi stres mengaktivasi hipotalamus yang selanjutnya mengendalikan dua sistem neuro endokrin, yaitu sistem simpatis dan sistem korteks adrenal. Sistem saraf simpatik berespon terhadap impuls saraf darihipotalamus yaitu:

1. Mengaktivasi berbagai organ dan otot polos

yang berada di bawah pengendaliannya. Contohnya, meningkatkan kecepatan denyut jantung dan mendilatasi pupil. Sistem saraf simpatis juga memberi sinyal ke medulla adrenal.

2. Melepaskan epinefrin dan norepinefrin kealirandarah.
3. Sistem korteks adrenaldi aktivasi jika hipotalamus mensekresikan *CRF*, suatu zat kimia yang bekerja pada kelenjar hipofisis yang terletak tepat dibawah hipotalamus.
4. Kelenjar hipofisis selanjutnya mensekresikan hormon *ACTH*, yang dibawa melalui aliran darah kekorteks adrenal. Selanjutnya menstimulasi pelepasan sekelompok hormon, termasuk kortisol, yang meregulasi kadar gula darah.
5. *ACTH* juga memberi sinyal kekelenjar endokrin lain untuk melepaskan sekitar 30 hormon. Efek kombinasi berbagai hormon stres yang dibawa melalui aliran darah ditambah aktivitas neural cabang simpatik dari sistem saraf otonomik berperan dalam *respons fight or flight* (Hidayat, 2008). Hidayat (2008)menjelaskan, ada beberapa reaksi tubuh terhadap stres diantaranya:

a. Rambut

Warna rambut yang semula hitam pekat, lambat laun mengalami perubahan warna menjadi kecokelat-cokelatan serta kusam.Ubanan (rambut memutih) terjadi sebelum waktunya, demikian pula dengan kerontokan rambut.

b. Mata

Ketajaman mata seringkali terganggu misalnya kalau membaca tidak jelas karena kabur.Hal ini disebabkan karena otot-otot bola mata mengalami kekenduran atau sebaliknya sehingga mempengaruhi fokuslensa mata.

c. Telinga

Pendengaran seringkali terganggu dengansuara berdenging (tinitus).

Daya Pikir Kemampuan bepikir dan mengingat serta konsentrasi menurun. Orang menjadi pelupa dan seringkali mengeluh sakit kepala pusing.

Ekspresi Wajah Wajah seseorang yang stres nampak tegang, dahi berkerut, mimik nampak serius,tidak santai,bicara berat,sukar untuk senyum/tertawa dan kulit muka kedutan(*tic facialis*).

d. Mulut

Mulut dan bibir terasa kering sehingga seseorang sering minum. Selain dari pada itu pada tenggorokan seolah-olah ada ganjalan sehingga ia sukar menelan, hal ini disebabkan karena otot-otot lingkar ditenggorokan mengalami spasme (*muscle cramps*) sehingga serasa "tercekik".

e. Kulit

Pada orang yang mengalami stres reaksi kulit bermacam-macam, pada kulitdari sebagian tubuh terasa panas, dingin atau keringat berlebihan. Reaksi lain kelembaban kulit yang berubah, kulit menjadi lebih kering. Selain dari pada itu perubahan kulit lainnya adalah merupakan penyakit kulit, seperti munculnya eksim, urtikaria (biduran), gatal- gatal dan pada kulit muka seringkali timbul jerawat (*acne*) berlebihan, juga sering dijumpai kedua belah tapak tangan dan kaki berkeringat (basah).

f. Sistem Pernafasan

Pernafasan seseorang yang sedang mengalami stres dapat terganggu misalnya nafas terasa berat dan sesak

disebabkan terjadi penyempitan pada saluran pernafasan mulai dari hidung, tenggorokan dan otot-otot rongga dada. Nafas terasa sesak dan beratdikarenakan otot-otot rongga dada (otot-otot antar tulang iga) mengalami spasme dan tidak atau kurang elastis sebagaimana biasanya. Sehingga ia harus mengeluarkan tenaga ekstra untuk menarik nafas. Stres juga dapat memicu timbulnya penyakit asma (asthma bronchiale) disebabkan karena otot- otot pada saluran nafas paru-paru juga mengalami spasme.

g. Sistem Kardiovaskuler

Sistem jantung dan pembuluh darah atau kardiovaskuler dapat terganggu faalnya karena stres. Misalnya, jantung berdebar- debar, pembuluh darah melebar (*dilatation*) atau menyempit (*constriction*) sehingga yang bersangkutan nampak mukanya merah atau pucat. Pembuluh darah tepi (perifer) terutama dibagian ujung jari-jari tangan atau kaki juga menyempit sehingga terasa dingin dan kesemutan. Selain daripada itu sebahagian atau seluruh tubuh terasa "panas" (subfebril) atau sebaliknya terasa "dingin".

h. Sistem Pencernaan

Orang yang mengalami stres seringkali mengalami gangguan pada sistem pencernaannya. Misalnya, pada lambung terasa kembung, mual dan pedih; hal ini disebabkan karena asam lambung yang berlebihan (hiperacidity). Dalam istilah kedokteran disebut gastritis atau dalam istilah awam dikenal dengan sebutan penyakit *maag*. Selain gangguan pada lambung tadi, gangguan juga dapat terjadi pada usus, sehingga yang bersangkutan merasakan perutnya mulas, sukar buang air besar atau sebaliknya sering diare.

i. Sistem Perkemihan

Orang yang sedang menderita stres faal perkemihan (air seni) dapat juga terganggu. Yang sering dikeluhkan orang adalah frekuensi untuk buang air kecil lebih sering dari biasanya, meskipun ia bukan penderita kencing manis (diabetes mellitus)

j. Sistem Tulang dan Otot

Stres dapat pula menjelma dalam bentuk keluhan-keluhan pada otot dan tulang (musculoskeletal). Yang bersangkutan sering mengeluh otot terasa sakit (keju)

seperti ditusuk-tusuk, pegal dan tegang. Selain daripada itu keluhan-keluhan pada tulang persendian sering pula dialami, misalnya rasa ngilu atau rasa kaku bila menggerakan anggota tubuhnya. Masyarakat awam sering mengenal gejala ini sebagai keluhan ”Pegal- linu”.

k. Sistem Endokrin

Gangguan pada sistem endokrin (hormonal) pada mereka yang mengalami stres adalah kadar gula yang meninggi, dan bila hal ini berkepanjangan bisa mengakibatkan yang bersangkutan menderita penyakit kencing manis (diabetes mellitus); gangguan hormonal lain misalnya pada wanita adalah gangguan menstruasi yang tidak teratur dan rasa sakit (dysmenorrhea).

E. EFEK STRES

National Safety Council (2003), menjelaskan ada beberapa efek dari stres diantaranya:

1. Efek Stres Emosional

Stres dimulai dengan suatu persepsi terhadap beberapa informasi yang ditangkap oleh satu atau kelima panca indera kita. Begitu otak kita

menerima informasi, hampir secarabersamaan akan muncul respon emosional, yang biasanya diekspresikan dalam bentuk rasa marah atau takut. Apabila dibiarkan, emosi tersebut akan menimbulkan keletihan, menutup diri, depresi, dan harga diri rendah.

2. Efek Fisik Stres

   Hubungan antara stres dan penyakit bukanlah hal baru. Para dokter telah menduga bahwa emosi dapat mempengaruhi kesehatan seseorang secara berarti. Dewasa ini, ilmu pengetahuan telah membuktikan apa yang selam ini hanya dirasakan melalui intuisi. Emosi dapat membantu atau mempengaruhi sistem imun sehingga dapat mempengaruhi kesehatan. Beberapa peneliti memperlihatkan bahwa pada kenyataannya kesehatan fisik sebenarnya merupakan cerminan dari kesehatan emosional. Berikut adalah beberapa gangguan umum yang dewasa ini telah diketahui berkaitan dengan stres yaitu diantaranya: Sakit dan nyeri kepala karena tegang; *Temporoandibular Joint Disfunction*(*TJD*); Masalah lambung (ulkus, kolitis dan *irritable bowel syndrome*); Cemas saraf; Asma Bronkial; Alergi; Artritis Rematoid; Influenza; Penyakit jantung coroner; dan Kanker.

F. TAHAPAN STRES

Amberg (1997, dalam Hidayat, 2008) tahap stress terbagi menjadi enam tahap yaitu:

1. Tahap I (Pertama).

   Stress yang disertai dengan perasaan nafsu bekerja yang besar dan berlebihan, mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa memperhitungkan tenaga yang dimiliki, dan penglihatan menjadi tajam.

2. Tahap II (Kedua)

   Stress yang disertai keluhan, seperti bangun pagi tidak segar dan letih, lekas capek pada saat menjelang sore, cepat lelah sesudah makan, tidak santai, lambung atau perut tidak nyaman, jantung berdebar, dan punggung tegang. Hal tersebut karena cadangan tenaga tidak memadai.

3. Tahap III (Ketiga)

   Tahap stress dengan keluhan, seperti defekasi tidak teratur, otot semakin tegang, emosional, insomnia, mudah terjaga dan sulit tidur kembali, koordinasi tubuh terganggu, dan mau jatuh pingsan.

4. Tahap IV (Keempat)

   Tahap stress dengan keluhan, seperti tidak mampu bekerja sepanjang hari (loyo),

aktivitas pekerjaan terasa sulit dan menjenuhkan, respon tidak adekuat, kegiatan rutin terganggu, gangguan pola tidur, sering menolak ajakan, konsentrasi dan daya ingat menurun, serta timbul ketakutan dan kecemasan.

5. Tahap V (Kelima)

   Tahap stress yang ditandai dengan kelelahan fisik dan mental, ketidakmampuan menyelesaikan pekerjaan yang sederhana dan ringan, gangguan pencernaan berat, meningkatnya rasa takut dan cemas, bingung dan panik.

6. Tahap VI (Keenam)

   Tahapan stress dengan tanda-tanda, seperti jantung berdebar-debar keras, sesak napas, badan gemetar, dingin, dan banyak keluar keringat, loyo, serta pingsan.

G. TINGKATAN STRES

Potter (2005), membagi stres menjadi tiga tingkatan yaitu:

1. Tingkat ringan

   Apabila stresor yang dihadapi setiap orang teratur seperti terlalu banyak tidur, kemacetan lalu lintas, situasi seperti ini biasanya berlangsung beberapa menit atau jam dan

belum berpengaruh kepada fisik dan mental hanya saja mulai sedikit tegang dan was-was.

2. Tingkat sedang

   Apabila berlangsung lebih lama, dari beberapa jam sampai beberapa hari. Pada tingkat medium ini individu mulai kesulitan tidur, sering menyendiri dan tegang.

3. Tingkat berat

   Apabila situasi kronis yang dapat berlangsung beberapa minggu sampai beberapa tahun. Pada keadaan stres berat ini individu mulai ada gangguan fisik dan mental.

H. PENGUKURAN STRES

Tingkat stres adalah hasil penilaian terhadap berat ringannya stres yang dialami seseorang (Nursalam, 2008). Tingkatan stres ini diukur dengan menggunakan *Depression Anxiety Stres Scale* 42 (DASS42) oleh Lovibond & Lovibond (2004). *Psychometric Propertiesof the Depression Anxiety Stres Scale 42 (DASS)* terdiri dari 42 item. DASS adalah seperangkat skala subyektif yang dibentuk untuk mengukur status emosional negatif dari depresi, kecemasan dan stres. DASS42 dibentuk tidak hanya untuk mengukur secara konvensional mengenai status emosional, tetapi untuk proses yang lebih lanjut untuk pemahaman, pengertian, dan pengukuran

yang berlaku di manapun dari status emosional, secara signifikan biasanya digambarkan sebagai stres. DASS dapat digunakan baik itu oleh kelompok atau individu untuk tujuan penelitian. Tingkatan stres pada instrumen ini berupa normal, ringan, sedang, berat, sangat berat. *Psychometric Properties of the Depression Anxiety Stres Scale*42 (DASS) terdiri dari 42 item, yang dimodifikasi dengan penambahan item menjadi 49 item,penambahannya dari item 43-49 yang mencakup 3 sub variabel, yaitu fisik, emosi atau psikologis, danperilaku.

Jumlah skor dari pernyataan item tersebut, memiliki makna

0-29(normal)

30-59 (ringan)

60-89 (sedang)

90-119 (berat)

>120 (Sangat berat).

(Nursalam, 2008)

Pengukuran lain stres dengan menggunakan *Stres Questionnaires of Departement of Mental Health, Thailand* (2000) dalam Plangponpan, Khamwong, & Yamboonruang (2014). Kuisioner ini terdiri dari 20 pertanyaan yang berisi tentang tanda, gejala,

dan perilaku yang terdapat pada orang yang mengalami stres. Melalui kuisioner ini stres dibagi menjadi 5 tingkat dengan penilaian sebagai berikut:

Skor 0 – 5	: dibawah normal
Skor 6 – 17	: normal
Skor 18 – 25	: diatas normal (sedang)
Skor 26 – 29	:berat yang dapat mempengaruhi mood dan aktivitas
Skor 30 – 60	: sangat berat

I. PENANGANAN STRES

Hidayat(2008)menjelaskan, ada beberapa cara untuk mengatasi stres agar tidak sampai tahap yang paling berat yaitu:

a. Istirahat dan tidur
b. Olahraga dan latihan secara teratur
c. Pengaturan waktu
d. Psikoterapi
e. Terapi somatic
f. Terapi psikofarmakologi
g. Terapi psikoreligius.

J. MANAJEMEN STRES

Respon koping individu sering terjadi secara spontan, yang mana, individu melakukan apapun secara alami pada diri mereka dan apa yang telah dikerjakan sebelumnya. Tetapi seringkali usaha-usaha itu tidak cukup. Stresor bisa jadi lebih kronis, atau lebih elusif sehingga menyebabkan usaha individu itu sendiri tidak berhasil untuk menurunkan stres. Karena individu dengan jelas kesulitan mengatur stres dengan dirinya sendiri, sehingga ahli psikologi kesehatan mengembangkan teknik yang disebut manajemen stres yang dapat diajarkan (Taylor, 2003).

Manajemen stres adalah suatu program untuk melakukan pengontrolan atau pengaturan stres dimana bertujuan untuk mengenal penyebab stres dan mengetahui teknik-teknik mengelola stres, sehingga orang lebih baik dalam menguasai stres dalam kehidupan daripada dihimpit oleh stres itu sendiri (Schafer, 2000).

Manajemen stres menurut Taylor (2003) meliputi 3 tahap , yaitu:

1. Tahap pertama, individu mempelajari apakah stres itu dan bagaimana mengidentifikasi stresor dalamkehidupan mereka sendiri.
2. Tahap kedua, mereka memperoleh dan mempraktekan ketrampilan untuk mengatasi

(koping) stres.

3. Tahap terakhir, individu mempraktekkan teknik manajemen stres mereka yang ditargetkan situasi penuh stres mereka dan memonitor efektivitas teknik itu.

Terdapat beberapa cara yang digunakan untuk dapat mengelola stres. Berikut ini adalah beberapa cara yang dapat dilakukan untuk mengelola stres (Wade dan Tavris, 2007).

a. Strategi Fisik

Cara yang paling cepat untuk mengatasi tekanan fisiologis dari stres adalah dengan menenangkan diri dan mengurangi rangsangan fisik tubuh melalui meditasi atau relaksasi. Menurut Scheufele, relaksasi progresif adalah belajar untuk secara bergantian menekan dan membuat otot-otot menjadi santai, juga menurunkan tekanan darah dan hormon stres (Wade dan Tavris, 2007).

b. Strategi Emosional

Merupakan suatu strategi yang berfokus pada emosi yang muncul akibat masalah yang dihadapi, baik marah, cemas, atau duka cita (dalam Wade dan Tavris, 2007). Beberapa waktu setelah

bencana atau tragedi adalah hal yang wajar bagi individu yang mengalaminya untuk merasakan emosi-emosi tersebut. Pada tahap ini, orang sering kali butuh untuk membicarakan kejadian tersebut secara terus-menerus agar dapat menerima, memahami, dan memutuskan akan melakukan hal apa setelah kejadian tersebut selesai (dalam Wade dan Tavris, 2007). *Emotion focused coping* adalah sebuah strategi koping stres yang lebih menekankan pada usaha untuk menurunkan emosi negatif yang dirasakan ketika menghadapi masalah atau tekanan, mengalihkan perhatian dari masalah (Tanti, 2007).

c. Strategi Kognitif

Dalam strategi kognitif yang dapat dilakukan adalah menilai kembali suatu masalah dengan positif (*positive reappraisal problem*). Lazarus dan Folkman (1984) mengatakan bahwa *appraisal* merupakan reaksi terhadap stres sangat tergantung pada bagaimana individu itu menafsirkan atau menilai (secara sadar atau tidak sadar) arti dari peristiwa yang mengancam atau menantang dirinya. Masalah dapat diubah menjadi tantangan dan kehilangan dapat

diubah menjadi keuntungan yang tidak terduga. Selain itu teknik lain yang dapat digunakan untuk mengubah kognitif adalah dnegan affirmasi positif. Afirmasi adalah cara yang paling mudah dan sederhana untuk mempengaruhi pikiran bawah sadar seseorang (Segarahayu, 2013).

d. Strategi Sosial

Melalui strategi sosial, seorang individu dapat menurunkan stres dengan melakukan hal berikut ini, seperti mencari kelompok dukungan. Kelompok dukugan (*support group*) terutama sangat membantu, karena semua orang dalam kelompok pernah mengalami hal yang sama dan memahami apa yang dirasakan. Kelompok dukungan dapat memperlihatkan kepedulian dan kasih sayang. Mereka dapat membantu seseorang menilai suatu masalah dan merencanakan hal-hal yang dapat dilakukan untuk mengatasinya. Mereka merupakan sumber kelekatan dan hubungan yang dibutuhkan oleh setiap orang sepanjang hidup. Memiliki teman adalah hal yang menyenangkan dan hal ini bahkan dapat meningkatkan kesehatan seseorang. Teknik-teknik mengelola stres

yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan affirmasi positif, yang mana teknik relaksasi untuk mengurangi ketegangan fisik yang berdampak pada perilaku dan teknik affirmasi positif untuk menetralkan pikiran dan emosi-emosi negatif menjadi lebih netral dan positif.

K. INDEK KEBAHAGIAAN

Selain stress dan manajemen stress hal yang perlu di perhatikan dalam psikologis seseorang agar tetap dalam kondisi yang baik adalah kebahagiaan. Dalam penelitian Kusuma (2022), didapatkan bahwa indeks kebagiaan akan berhubungan dengan kesehatan seseorang. Berdasarkan Lazarus sebagai salah satu tokoh psikologi mendefinisikan tentang kebahagian dengan membuat suatu tahap-tahap progres yang masuk akal untuk merealisasikan suatu tujuan. Dengan definisi tersebut di atas maka manusia dituntut untuk lebih proaktifdalam mencari dan memperoleh kebahagiaan. Lazarus menempatkan kebahagiaan bukan hanya sebagai aspek afektif saja, namun juga aspek logika dan kognitif manusia. Lebih lanjut,Lazarus berpendapat bahwa kebahagiaan mewakili suatu bentuk interaksi antara manusia dengan lingkungan. Guru merupakan salah satu profesi yang saat ini secara kesejahteraan mulai terjamin dengan adanya

undang-undang guru yang menjaminnya. Di harapkan dengan terjaminnya kesejahteraan tersebut kinerja guru akan lebih baik sehingga dapat memberikan ilmu kepada peserta didik dengan baik. Kesejahteraan umumnya identik dengan kebahagiaan, tapi ternyata kebahagiaan seseorang tidak hanya sekedar dengan tercukupinya secara materi. Helliwell dalam Rifka (2020) berpendapat jika kebahagiaan seseorang juga dipengaruhi oleh factor non material yang berkaitan dengan dimensi social atau human well-being.

Beberapa factor yang mempengaruhi indeks kebahagiaan seseorang diantaranya factor umur dan jenis kelamin. Seperti dalam penelitian ini di dapatkan sebagian besar indeks kebahagiaan guru madrasyah tsanawiyah masih dalam kategori cukup bahagia, hal ini dapat di dipengaruhi karena dari segi umur sebagian besar umur guru berada dalam rentang usia 46-65 tahun (51,4%). Sedangkan dari sisi jenis kelamin sebagian besar guru yang ada di madrasyah tsanawiyah ber jenis kelamin perempuan (51,4%). Hasil ini juga dengan hasil penelitian Zhahira (2021) yang menyatakan bahwa indeks kebahagiaan tertinggi ada pada rentang usia 15-29 tahun dan mulai merendah pada rentang usia lebih dari 60 tahun. Hal ini dapat terjadi karena pada

usia yang semakin tua banyak terjadi proses penuaan pada fisik yang juga dapat mempengaruhi kepercayaan diri serta menurunkan kebahagiaan. Selain itu Zharia juga mendapatkan data jika indeks kebahagiaan lebih besar pada laki laki di bandingkan perempuan. Karena perempuan lebih sensitive jika dibandingkan dengan laki-laki.

Kebahagiaan ini penting untuk diperhatikan, karena kebahagiaan juga memiliki pengaruh pada kondisi kesehatan tubuh. Salah satu masalah kesehatan yang tidak di sebabkan karena adanya proses infeksi adalah beberapa masalah kesehatan yang termasuk dalam golongan penyakit tidak menular atau PTM. Beberapa masalah kesehaatan yang termasuk dalamPTM seperti diabetes mellitus, hipertensi, penyakit jantung, stroke, PPOK, kanker, dan gangguan lainnya karena kecelakaan dan kekerasan. Penyakit tidak menular lebih banyak di sebabkan karena adanya factor perilaku dan gaya hidup yang kurang baik. Pada hasil penelitian ini di dapatkan bahwa individu yang memiliki indeks kebagiaan kurang bahagia juga mengalami adanya peningkatan tekanan darah dan peningkatan kadar kolesterol dalam darah. Hal tersebut tergambarkan dari hasil analisis hubungan antara indeks kebahagiaan dengan adanya gejala penyakit

tidak menular seperti meningkatnya tekanan darah yaitu terdapat korelasi dengan nilai p value 0,000 dan besar korelasi 0,681. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nainggolan (2021) yang di dalam publikasinya yang menyatakan bahwa indeks kebahagiaan memiliki hubungan dengan kejadian hioertensi namun tidak cukup kuat yaitu dengan p value = 0,62.

Studi studi lain yang pernah dilakukan juga menyatakan kebahagiaan secara tidak langsung dapat berpengaruh pada tekanan darah seseorang, hal di karenakan reaksi emosi positif seseorang bisa mempengaruhi peristiwa dan respon fisiologis. Jika suasana hati pada individu positif maka itu akan menjadikan predictor yang kuat akan kesehatan fisik individu tersebut. Orang yang bahagia akan memiliki perilaku hidup sehat yang lebih baik dan hal ini akan menjadikan tekanan darah pada batas normal. Selain itu perilaku yang kurang sehat akan memiliki pengaruh pada tidak normalnya IMT, kadar kolesterol, dan asam urat seseorang.

Bab 5

KONSEP DASAR BUDAYA ORGANISASI DAN IKLIM ORGANISASI

Pendahuluan

Budaya organisasi sangat berpengaruh penting dalam kemajuan perusahaan yang tumbuh melalui proses perkembangan gagasan yang diciptakan oleh pemimpin perusahaan, kemudian ditanamkan kepada anggota organisasi. Selanjutnya budaya dikembangkan sesuai dengan perkembangan lingkungan dan kebutuhan organisasi. Dalam sebuah organisasi, budaya organisasi tidak akan berkembang menjadi organisasi yang maju tanpa mempertahankan budayanya. Budaya organisasi akan membentuk identitas anggota organisasi yang diperlukan dalam menumbuhkan kebanggan serta efektifitas dalam berkerja. Efektifitas yang terbentuk secara solid di dalam perusahaan tidak hanya meningkatkan kinerja organisasi tetapi juga akan membentuk citra baik perusahaan.

Selain budaya organisasi yang dapat mempengaruhi kineja suatu organisasi atau perusahaan, iklim organisasi juga memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi. Iklim organisasi mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Iklim organisasi mengakibatkan munculnya pola lingkungan yang memunculkan

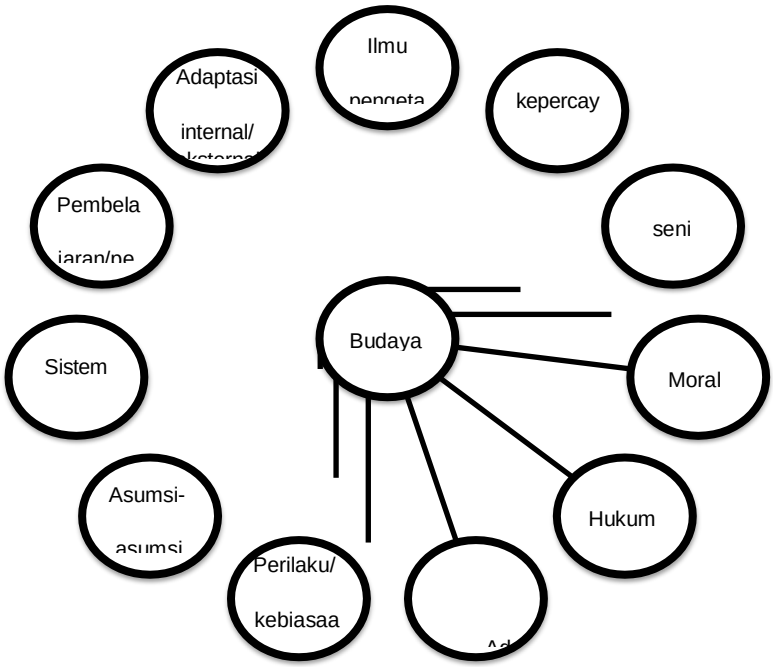
motivasi serta fokus pada persepsi yang masuk akal dan berimbas pada pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam Bab ini, mahasiswa diajak untuk mendiskusikan tentang Konsep dasar budaya organisasi dan iklim organisasi yang memiliki arti penting dalam jalannya sebuah organisasi atau perusahaan. Pendekatan perkuliahan pada Bab ini menggunakan pendekatan *active learning* dengan strategi diskusi.Strategi ini digunakan agar mahasiswa memiliki ruang untuk menemukan sendiri beberapa konsep penting berkaitan tentang Konsep Dasar budaya organisasi dan iklim organisasi. Media perkuliahan yang digunakan berupa lembar uraian materi, LCD, laptop, kertas plano dan spidol.

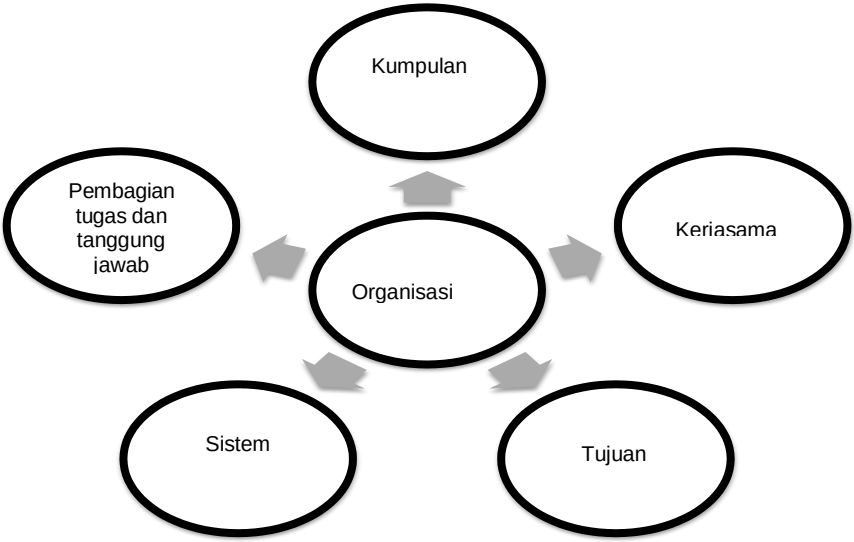
A. Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan/diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan, dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut.


Ilmu
kepercay
seni
Budaya
Moral
Hukum
Perilaku/
kebiasaa
Asumsi-
Sistem
Pembela
Adaptasi
internal/

Organisasi adalah kerja sama dua orang atau lebih, suatu sistem dari aktivitas-aktivitas atau kekuatan-kekuatan perorangan yang dikoordinasikan secara sadar. Organisasi adalah pengaturan personil guna memudahkan pencapaianan beberapa tujuan yang telah ditetapkan melalui alokasi fungsi dan tanggung jawab.



Budaya organisasi yang kuat memberikan kepada para karyawan pemahaman yang jelas tentang "cara penyelesaian urutan di sekitarnya".Budaya memberikan stabilitas pada organisasi. Menurut Schein dalam Gary Yukl menyatakan bahwa budaya sebuah kelompok atau organisasi adalah asumsi dan keyakinan bersama tentang dunia dan tempat mereka di dalamnya, sifat dari waktu dan ruang, sifat manusia, dan hubungan manusia. Menurut Kotler menyatakan bahwa budaya organisasi adalah "pengalaman, cerita, keyakinan, dan norma bersama yang menjadi ciri organisasi". Namun bila memasuki perusahaan, kita akan menjumpai budaya perusahaan seperti cara orang berpakaian dan cara mereka berbicara satu sama lain.

Sedangkan menurut, Robbins menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Dengan adanya beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah nilai dan keyakinan dalam sebuah kelompok atau organisasi yang menjadi ciri organisasi sehingga membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lainnya.

Mengapa budaya organisasi diperlukan dalam suatu perusahaan?

a. Penyeragaman sikap terhadap persyaratan dan tuntutan kerja.
b. Penyeragaman pengertian tentang sasaran dan hasil yang akan dicapai.
c. Membentuk satu tatanan kerja yang tidak bertentangan dengan sasaran dan hasil yang akan dicapai.
d. Membuka peluang pengembangan potensi karyawan seoptimal mungkin.
e. Agar manajemen sistem kualitas dapat berperan.

Inti dari budaya organisasi adalah agar suatu perusahaan dapat membuat tenaga kerja yang efektif, efisien dan produktif

2. Unsur Budaya Organisasi

No	Unsur	Penjelasan
1	Asumsi Dasar	Berfungsi sebagai pedoman bagi anggota maupun kelompok dalam organisasiuntuk berperilaku
2	Keyakinan	Dianut dan dilaksanakan oleh para anggota organisasi. Keyakinan ini mengandung nilai-nilai yang dapat berbentuk slogan

No	Unsur	Penjelasan
		atau moto, asumsi dasar, tujuan umum organisasi/perusahaan, filosofi usaha, atau prinsip-prinsip menjelaskan usaha
3	Pemimpin	Budaya organisasi perlu diciptakan dan dikembangkan oleh pemimpin organisasi/perusahaan atau kelompok tertentu dalam organisasi atauperusahaan tsb.
4	Pedoman mengatasi masalah	Dalam organisasi terdapat dua masalah pokok yakni masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal. Kedua masalah tsb dapat diatasi dengan asumsi dasar dan keyakinan yang dianut bersama anggota organisasi.
5	Berbagi nilai	Perlu berbagi nilai terhadap apa yang paling diinginkan atau apa yang lebih baik atau berharga bagi seseorang.
6	Pewarisan	Asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi perlu diwariskan kepada anggota-anggota baru dalam organisasi sebagai pedoman

No	Unsur	Penjelasan
		untuk bertindak dan berperilaku dalam organisasi/perusahaan tsb.
7	Penyesuaian	Perlu penyesuaian anggota kelompok terhadap peraturan atau norma yang berlaku dalam kelompok atau organisasi tsb, serta adaptasi organisasi terhadapperubahan lingkungan.

3. Proses Penciptaan Budaya

Terciptanya budaya organisasi terjadi dalam tiga cara, yaitu:

a. Para pendiri hanya memperkerjakan dan mempertahankan karyawan yang berfikir dan merasakan cara yang mereka tempuh.

b. Mereka mengdoktrinasikan dan mensosialisasikan para karyawan ini dengan cara berfikir dan cara berperasaan mereka.

c. Perilaku pendiri itu sendiri bertindak sebagai model peran yang mendorong karyawan mengidentifikasikan diri dengan mereka dan oleh karenanya menginternalisasikan keyakinan, nilai, dan

asumsi-asumsi mereka.

Bila organisasi berhasil, visi pendiri menjadi terlihat sebagai penentu utama keberhasilan.Pada titik ini, keseluruhan kepribadia pendiri menjadi tertanam ke dalam budaya organisasi.

4. Karakteristik Budaya Organisasi

Ada tujuh karakteristik primer pada budaya organisasi antara lain sebagai berikut:

a. *Inovasi dan pengambilan resiko*. Sejauh mana karyawan didorong untuk inovatifdan mengambil resiko.

b. *Perhatian ke rincian*. Sejauh mana karyawan diharapkan memperhatikan presisi/kecermatan, analisis dan perhatian kepada rincian.

c. *Orientasi hasil*. Sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasilbukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.

d. *Orientasi orang*. Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang didalam organisasi itu.

e. *Orientasi tim*. Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukannya

individu-individu.

f. *Keagresifan*. Sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif dan bukannyasantai-santai

g. *Kemantapan*. Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo daripada pertumbuhan.

5. Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Robbins bahwa budaya menjalankan lima fungsi di dalam sebuah organisasi, yaitu :

a. Budaya menciptakan pembedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.

b. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.

c. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentinga diri individual seseorang.

d. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.

e. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Menurut Schein dalam Moh. Pabundu Tika, fungsi budaya organisasi berdasarkan tahap pengembangannya, yaitu:

a. Fase awal merupakan tahap pertumbuhan suatu organisasi

   Pada tahap ini, fungsi budaya organisasi terketak pada pembeda, baik terhadap lingkungan maupun tehadap kelompok atau organisasi lain.

b. Fase pertengahan hidup organisasi

   Pada fase ini, budaya organisasi berfungsi sebagai integrator karena munculnya sub-sub buday baru sebagai penyelamat krisi identitas dan membuka kesempatan untuk mengarahkan perubahan budaya organisasi.

c. Fase dewasa

   Pada fase ini, budaya organisasi dapat sebagai penghambat dalam berinovasi karena berorientasi pada kebesaran masa lalu dan menjadi sumber nilai untuk berpuasa diri.

6. Jenis Budaya Organisasi

Beberapa tokoh mencoba untuk mengklasifikasikan beberapa jenis dari budaya organisasi yang dapat berkembang dalam suatu

organisasi, hal itu diantaranya :

Budaya Organisasi Berdasarkan Proses Informasi		
No	Jenis	Penjelasan
1	Budaya rasional	Proses informasi individual (klarifikasi sasaran pertimbangan logika, perangkat pengarahan) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kinerja yang ditunjukkan (efisiensi, produktivitas, dan keuntungan atau dampak)
2	Budaya ideologis	Pemrosesan informasi intuitif (dari pengetahuan yang dalam, pendapat dan inovasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan revitalisasi (dukungan dari luar, perolehan sumber daya dan pertumbuhan).
3	Budaya konsensus	Pemrosesan informasi kolektif (diskusi, partisipasi, dan konsensus) diasumsikan untuk menjadi sarana bagi tujuan kohesi (iklim, moral, dan kerjasama kelompok).

Budaya Organisasi Berdasarkan Proses Informasi		
No	Jenis	Penjelasan
4	Budaya hierarkis	Pemrosesan informasi formal (dokumentasi, komputasi,dan evaluasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kesinambungan (stabilitas, kontrol, dan koordinasi).

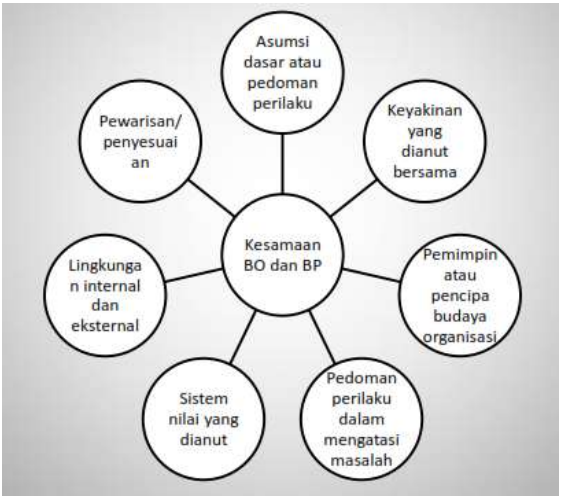
7. Budaya Perusahaan

Budaya perusahaan umumnya terkait dengan lingkungan atau personalitas organisasi dengan segala dimensi masalah yang dihadapi. Empat aspeknya : pola ritual, gaya managemen dan filososfinya, sistem dan prosedur managemen, serta norma- norma dan prosedur tertulis dan tidak tertulis (J. Scherriton & J.L. Stern). Budaya perusahaan adalah sekumpulan sistem nilai yang diakui dan dibuat oleh semua anggotanya yang membedakan perusahaan yang membedakan perusahaan yang satu dengan yang lain (Robbins). Budaya perusahaan adalah nilai dan praktik yang dimiliki bersama di seluruh kelompok dalam satu perusahaan, sekurang-kurangnya dalam manajemen senior. Budaya dalam suatu organisasi terdiri dari nilai yang

dianut bersama dan norma perilaku kelompok (J.P. Kotter & J.L. Heskett).

8. Kaitan Budaya Organiasai dan Budaya Perusahaan

Budaya organisasi dan budaya perusahaan saling terkait karena keduanya memiliki kesamaan, meskipun dalam budaya perusahaan terdapat hal- hal khusus seperti gaya managemen dan sistem managemen. Kesamaan tersebut dapat digambarkan dalam diagram di bawah ini :



B. Iklim Organisasi

1. Definisi Iklim Organisasi

Dalam kehidupannya, manusia hampir tidak dapat untuk tidak terlibat dalam kegiatan organisasi. Apabila organisasi merupakan lingkungan yang dominan dan mempunyai pengaruh yang cukup besar dalam kehidupan para anggotanya, maka menjadi suatu hal yang penting untuk mendapatkan keselarasan antara karakteristik organisasi dengan karakteristik dari para anggotanya. Oleh karena itu diperlukan suatu konsep yang dapat memberi gambaran mengenai lingkungan internal organisasi, dan pengaruhnya pada perilaku para

anggotanya.Lingkungan internal ini merupakan iklim organisasi.

Istilah iklim organisasi (*organizational climate)* pertama kalinya dipakai oleh Kurt Lewin pada tahun 1930-an, yang menggunakan istilah iklim psikologi (*psychological climate*), kemudian istilah iklim organisasi dipakai oleh R. Tagiuri dan G. Litwin. Menurut Tagiuri dan Litwin dalam Wirawan (2007: 121) bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal yang secara relative terus berlangsung dialami oleh anggota organisasi, mem pengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi.

Menurut Amundson (dalam Martini & Rostiana, 2003) bahwa iklim organisasi mencerminkan kondisi internal suatu organisasi karena iklim hanya dapat dirasakan oleh anggota organisasi tersebut, dan iklim dapat menjadi sarana untuk mencari penyebab perilaku negatif yang muncul pada karyawan. Menurut Umstot, Steers (1989) dalam Muhammad Idrus (2006) memandang iklim organisasi sebagai suatu kepribadian organisasi seperti apa yang dilihat para anggotanya. Dengan demikian menurut steers, iklim organisasi tertentu adalah iklim yang dilihat para pegawai dalam organisasi tersebut. Pendapat steers ini

tampaknya diperkuat oleh jewell dan Siegall (1989) yang menyatakan bahwa konsep iklim organisasi didasarkan pada persepsi pribadi.

Menurut Elvira Sari (2009) dalam Jurnal Iklim organisasi adalah suatu sistem sosial yang selalu dipengaruhi oleh lingkungan baik internal maupun eksternal. Iklim organisasi yang baik penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seorang karyawan tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku karyawan selanjutnya. Pengertian iklim organisasi atau suasana kerja dapat bersifat jelas secara fisik, tetapi dapat pula bersifat tidak secara fisik atau emosional. Menurut Wirawan (2008:122) iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual atau kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Berdasarkan definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah karakteristik organisasi yang dipersepsikan kondisi internal suatu organisasi yang dapat dirasakan oleh anggota organisasi untuk mencari penyebab perilaku negative yang muncul pada

organisasi.

2. Dimensi Iklim Organisasi

Menurut Robert Stringer dalam Wirawan (2007:131-133) dimensi iklim organisasi sebagai berikut :

a. Struktur *(Structure)*

Struktur organisasi merefleksikan perasaan diorganisasi secara baik dan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi. Struktur tinggi jika anggota organisasi merasa pekerjaan mereka didefinisikan secara baik. Struktur rendah jika mereka merasa tidak ada kejelasan mengenai siapa yang melakukan tugas dan mempunyai kewenangan mengambil keputusan.

b. Standar-standar *(Standards)*

Mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggaan yamg dimiliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Standar-standar yang tinggi artinya anggota organisasi selalu berupaya mencari jalan untuk meningkatkan kinerja. standar-standar rendah merefleksikan harapan yang lebih rendah untuk kinerja.

c. Tanggung Jawab *(Responsibility)*

Merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi "bos untuk diri sendiri" dan tidak memerlukan keputusannya dilegitimasi oleh anggota organisasi lainnya. Persepsi tanggung jawab tinggi menunjukan bahwa anggota organisasi merasa didorong untuk memecahkan masalah problemnya sendiri. Tanggung jawab rendah menunjukkan bahwa pengambilan resiko dan percobaan terhadap pendekatan baru tidak diharapkan.

d. Penghargaan *(Recognition)*

Mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik. Penghargaan merupakan ukuran penghargaan dihadapkan dengan kritik dan hukuman atas penyelesaian pekerjaan. Penghargaan yang rendah artinya penyelesaian pekerjaan dengan baik diberi imbalan secara tidak konsisten.

e. Dukungan *(Support)*

Perasaan percaya dan saling mendukung yang terus berlangsung diantara aggota kelompok kerja. Dukungan tinggi jika anggota organisasi merasa bahwa mereka bagian tim yang berfungsi dengan baik dan

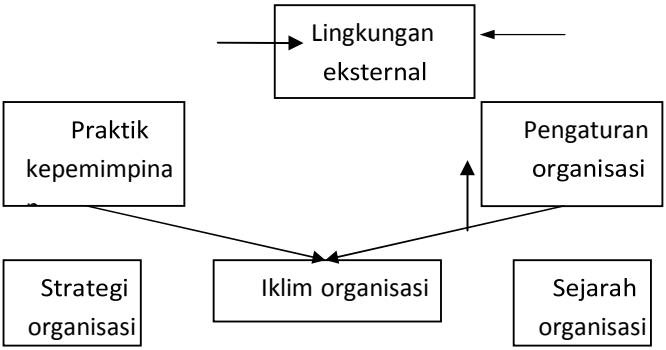
merasa memperoleh bantuan dari atasannya, jika mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas. Jika dukungan rendah, anggota organisasi merasa terisolasi atau tersisih sendiri.

f. Komitmen *(commitment)*

Perasaan bangga anggota terhadap organisasinya dan derajat keloyalan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perasaan komitmen kuat berasosiasi dengan loyalitas personal. Level rendah komitmen artinya karyawan merasa apatis terhadap organisasi dan tujuannya.

3. Faktor-faktor yang mem pengaruhi iklim organisasi

Robert Stringer (dalam Wirawan 2007) mengemukakan bahwa terdapat lima faktor yang mem pengaruhi terjadinya iklim suatu organisasi, yaitu Lingkungan eksternal, strategi, praktik kepemimpinan, pengaturan organisasi, dan sejarah organisasi. Masing-masing faktor ini sangat menentukan, oleh karena itu orang yang ingin mengubah iklim suatu organisasi harus mengevaluasi masing-masing faktor tersebut.



a. Lingkungan eksternal

Industry atau bisnis yang sama mempunyai iklim organisasi umum yang sama. Misalnya, iklim organisasi umum perusahaan asuransi umumnya sama, demikian juga dengan iklim organisasi pemerintah, sekolah dasar, atau perusahaan industry minyak kelapa sawit di Indonesia, mempunyai iklim umum yang sama. Kesamaan faktor umum tersebut disebabkan pengaruh lingkungan eksternal organisasi.

b. Strategi organisasi

Kinerja suatu perusahaan bergantung pada strategi (apa yang diupayakan untuk dilakukan), energi yang dimiliki oleh

karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diperlukan oleh strategi, dan faktor-faktor lingkungan penentu dari level organisasi yang berbeda. Strategi mempengaruhi iklim organisasi secara tidak langsung.

a. Praktik kepemimpinan akan bervariasi, bergantung pada strategi yang dilaksanakan
b. Pengarturan organisasi akan dikembangkan untuk memperkuat strategi- strategi yang berbeda.
c. Strategi jangka panjang akan mempunyai dampak terhadap kekuatan sejarah yang menentukan iklim organisasi.

c. Pengaturan organisasi

Pengaturan organisasi mempunyai pengaruh paling kuat terhadap iklim organisasi.

d. Kekuatan sejarah

Semakin tua umur suatu organisasi semakin kuat pengaruh kekuatan sejarahnya. Pengaruh tersebut dalam bentuk tradisi dan ingatan yang membentuk harapan anggota organisasi dan mempunyai pengaruh terhadapa iklim organisasinya.

e. Kepemimpinan

Perilaku pemimpin mem pengaruhi iklim organisasi yang kemudian mendorong motivasi karyawan. Motivasi karyawan merupakan pendorong utama terjadinya kinerja.

Rangkuman

1. Perilaku manusia adalah refleksi dari berbagai gejala kejiwaan seperti pengetahuan, persepsi, minat, keinginan dan sikap.
2. Iklim organisasi adalah suatu sistem sosial yang selalu dipengaruhi oleh lingkungan baik internal maupun eksternal
3. Budaya Organisasi dah Iklim organisasi mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kedua dapat mempengaruhi terbentuknya pola lingkungan yang memunculkan motivasi serta fokus pada persepsi oanggota organisasi, yang selanjutnya akan berimbas pencapaian tujuan atau *goal* organisasi.

Latihan

Jawablah pertanyaan-pertanyaan di bawah ini!

1. Bagaimana anda memahami budaya organisasi dan iklim organisasi? Jelaskan!

2. Berikan satu contoh kasus dan lakukan identifikasi jenis organisasi yang ada disekitar anda !

Bab 5

KONSEP DASAR PENERIMAAN / REKRUTMEN

Pendahuluan

Merupakan kenyataan bahwa dalam suatu organisasi selalu terbuka kemungkinan untuk terjadinya berbagai lowongan dengan aneka ragam penyebabnya. Lowongan bisa terjadi karena berbagai alasan misalnya, karena perluasan kegiatan organisasi sehingga tercipta pekerjaan-pekerjaan dan kegiatan baru yang lain, ada pekerja yang berhenti atau telah mencapai usia pensiun bahkan bisa pula terjadi karena ada pekerja yang meninggal dunia.

Apapun alasan terjadinya lowongan dalam suatu organisasi, yang jelas ialah bahwa lowongan itu harus diisi, bahkan tidak mustahil ada lowongan yang harus diisi dengan segera. Dengan adanya lowongan pada perusahaan maka akan ada penerimaan karyawan baru pada perusahaan tersebut. Proses penerimaan karyawan merupakan cara memperoleh calon tenaga kerja baru untuk mengisi jabatan kosong di dalam perusahaan, proses penerimaan karyawan dilakukan dengan rekrutmen dan seleksi. Hal ini dilakukan guna untuk memperoleh tenaga kerja baru yang produktif dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Dalam Bab ini, mahasiswa diajak untuk mendiskusikan tentang Konsep dasar penerimaan karyawan yang memiliki arti penting dalam awal perjalanan sebuah organisasi atau perusahaan. Pendekatan perkuliahan pada Bab ini menggunakan pendekatan *active learning* dengan strategi diskusi.Strategi ini digunakan agar mahasiswa memiliki ruang untuk menemukan sendiri beberapa konsep penting berkaitan tentang Konsep Dasar penerimaan karyawan. Media perkuliahan yang digunakan berupa lembar uraian materi, LCD, laptop, kertas plano dan spidol.

A. Penerimaan atau Rekrutmen

Penerimanan atau rekrutmen adalah proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja untuk jabatan atau pekerjaan tertentu dalam suatu organisasi atau perusahaan.

1. Rekrutmen

Salah satu kegiatan penting dari kegiatan sumber daya manusia adalah proses rekrutmen yaitu menarik tenaga kerja yang memiliki kinerja yang baik. Hal ini dilakukan oleh organisasi kecil, menengah, dan skala besar. Sebelum organisasi menarik tenaga kerja, organisasi harus merekrut dan menempatkan individu yang memiliki keahlian sesuai yang dibutuhkan organisasi.

Menurut Rachmawaty rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para calon karyawan untuk dipekerjakan dalam dan oleh organisasi. Rivai berpendapat rekrutmen adalah serangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan atau organisasi memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon karyawan yang diinginkan/*qualified* sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada.

2. Prinsip-prinsip Rekrutmen

Prinsip-prinsip rekrutmen terdiri dari:

a. Mutu karyawan yang akan direkrut harus sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan untuk mendapatkan mutu yang sesuai. Untuk itu sebelumnya perlu dibuat:
    i. Analisis Pekerjaan
    ii. Deskripsi Pekerjaan, dan
    iii. Spesifikasi Pekerjaan
b. Jumlah karyawan yang diperlukan harus sesuai dengan job yang tersedia untuk mendapatkan hal tersebut perlu dilakukan:
    i. Peramalan kebutuhan tenaga kerja, dan
    ii. Analisis terhadap kebutuhan tenaga kerja
c. Biaya yang diperlukan diminimalkan

d. Perencanaan dan keputusan-keputusan strategis tentang perekrutan.

e. Fleksibility

f. Pertimbangan-pertimbangan hukum

3. Tujuan Rekrutmen

Tujuan dilakukannya rekrutmen adalah untuk menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan terjaring calon karyawan dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik.

4. Sumber-sumber Rekrutmen

Unsur lain dalam strategi rekrutmen dalam suatu organisasi adalah keputusan di mana mencari para calon pelamar. Bila suatu organisasi atau perusahaan akhirnya memutuskan untuk melakukan rekrutmen, tersedia dua pilihan sumber rekrutmen.

Perekrutan tenaga kerja dapat dilakukan melalui dua cara, yaitu internal dan eksternal:

a. Internal

Perekrutan dari sumber internal perusahaan, yakni SDM yang ditarik (diterima) adalah berasal dari perusahaan/lembaga itu sendiri. Dengan cara ini perusahaan mencari karyawan yang ada di dalam lingkungan sendiri untuk

ditempatkan pada posisi tertentu.

b. Eksternal

Dari sumber eksternal perusahaan dapat memperoleh melalui:

i. *Walk-ins* yaitu pelamar datang dan melamar langsung keperusahaan

ii. Rekomendasi yaitu penyampaian lowongan pekerjaan dilakukan oleh karyawan dalam perusahaan kepada teman , anggota keluarga atau karayawan perusahaan lain.

iii. Pengiklanan yaitu menyebarkan secara luas lowongan pekerjaan melalui majalah, surat kabar, televise radio dan media lainnya.

iv. Agen-agen keamanan tenaga kerja negara

v. Agen-agen penempatan tenaga kerja

vi. Lembaga pendidikan dan pelatihan yang menggunakan tenaga kerja khusus siap kerja

vii. Departemen tenaga kerja yang menampung SDM pencari kerja dan menyalurkannya

viii. Tenaga-tenaga professional perusahaan. Dilakukan untuk

mencari pelamar professional bagi jabatan ekslusif

ix. Organisasi-organisasi profesi/keahlian.

x. Asosiasi-asosiasi pekerja.

xi. Organanisasi militer. Banyak tenaga kerja ahli professional yang habis masa tugasnya

xii. Program pelatihan kerja yang dilakukan oleh pihak swasta

xiii. Pekerja-pekerja sewaan. Tenaga kerja dibayar perhari atau perjam.

xiv. Open house. Sistem penarikan yang relative baru dengan mengundang orang sekitar perusahaan untuk mengunjungi dan memperoleh penjelasan mengenai perusahaan.

5. Seleksi

Seleksi adalah serangkaian kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau ditolak. Seleksi adalah kegiatan dalam manajemen SDM yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan. Dari pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa seleksi merupakan proses yang dimulai ketika calon karyawan melamar kerja dan diakhiri dengan keputusan bahwa calon

karyawan diterima atau di tolak.

6. Tujuan Seleksi

Seleksi bertujuan memperoleh tenaga kerja yang diinginkan. Seleksi merupakan proses dua arah di mana organisasi menawarkan posisi kerja dengan kompensasi yang layak, sedangkan calon pelamar mengevaluasi organisasi dan daya tarik posisi serta imbalan yang ditawarkan organisasi. Dengan melakukan seleksi diharapkan dapat memperoleh karyawan yang memenuhi tuntutan organisasi.

7. Jenis-jenis Seleksi

Seleksi merupakan proses untuk mencocokkan orang-orang dengan kualifikasi yang mereka miliki. Jenis-jenis seleksi yaitu:

a. Seleksi Administrasi yaitu seleksi berupa pencocokan antara surat- surat yang dimiliki pelamar untuk menentukan apakah sudah sesuai dengan persyaratan yang tetapkan perusahaan.

b. Seleksi secara tertulis, terdiri dari:

   i. Tes kecerdasan (Intelegnsi test)

   ii. Tes kepribadian (Personal test)

   iii. Tes bakat (Aptitude test)

   iv. Tes minat (Interest test)

v. Tes prestasi (Achievement test)

c. Seleksi tidak tertulis, terdiri dari:

i. Wawancara

ii. Kesehatan/Medis

iii. Praktik

8. Langkah-langkah dalam proses seleksi

Perlu ditekankan bahwa tidak semua tahap seleksi harus ditempuh dikarena alasan tertentu. Misalnya, dalam hal orang dalam yang diseleksi dalam rangka alih tugas atau promosi, ada langkah-langkah tertentu yang tidak perlu lagi ditempuh karena organisasi, khususnya satuan kerja yang mengola sumber daya manusia sudah memiliki informasi yang diperoleh dengan mengambil langkah-langkah tertentu itu, misalnya informasi tentang kondisi kesehatan pegawai yang bersangkutan.

Proses seleksi terdiri dari paling sedikit delapan langkah yang dapat ditempuh. Langkah-langkah yang biasanya ditempuh dalam proses seleksi adalah:

a. Penerimaan surat lamaran (Administrasi)

b. Penyelenggaraan ujian

c. Wawancara seleksi

d. Pengecekan latar belakang pelamar dan

surat-surat referansinya

e. Evaluasi kesehatan

f. Wawancara oleh manajer yang akan menjadi atasan langsungnya

g. Pengenalan pekerjaan

h. Keputusan atas lamaran

B. Penempatan Karyawan

Para karyawan baru yang telah selesai menjalankan program orientasi harus segera mendapatkan tempat pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan keahlian yang dimilikinya. Penempatan karyawan berarti mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu, hal ini khusus terjadi pada karyawan baru. Kepada para karyawan lama yang telah menduduki jabatan atau pekerjaan termasuk sasaran fungsi penempatan karyawan dalam arti mempertahankan pada posisinya atau memindahkan pada posisi yang lain. Penempatan adalah penugasan atau penugasan kembali seorang karyawan kepada pekerjaan barunya. Proses penempatan karyawan yang tepat akan menjadi salah satu kunci utama untuk memperoleh prestasi kerja optimal dari setiap karyawan, moral maupun kreativitasnya dan prakarsanya juga akan berkembang.

Setiap keputusan harus diiringi dengan orientasi dan tindak lanjut, apa pun penyebabnya seperti perampingan, marger, akuisisi atau perubahan internal lainnya. Terdapat tiga jenis penting dari penempatan yaitu promosi, transfer dan demosi serta job posting program. Berikut ini dijelaskan tiga jenis penempatan.

1. Promosi

   Promosi terjadi apabila seorang karyawan dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab dan atau level. Umumnya diberikan sebagai penghargaan, hadiah (reward system) atas usaha dan prestasinya di masa lampau.

2. Transfer dan Demosi

   Transfer dan demosi adalah dua kegiatan utama penempatan karyawan lainnya yang ada pada perusahaan. Transfer tejadi kalau seorang karyawan dipindahkan dari satu bidang tugas ke bidang tugas lainnya yang tingkatnya hampir sama baik tingkat gaji, tanggung jawab, maupun tingkat strukturalnya. Demosi terjadi kalau seorang karyawan dipindahkan dari satu posisi ke posisi lainnya yang lebih rendah tingkatannya, baik tingkat gaji, tanggung jawab, maupun tingkat strukturalnya.

3. Job Posting Programs

Job-posting program memberikan informasi kepada karyawan tentang pembukaan lowongan kerja dan persyaratannya. Pengumuman tentang lowongan kerja tersebut mengundang para karyawan yang memenuhi syarat untuk melamarnya. Biasanya diumumkan melalui bulletin atau surat kabar perusahaan baik surat kabar biasa maupun elektronik. Kualifikasi dan ketentuan lain biasanya diambil dari informasi analisis pekerjaan, malalui percalonan diri ataupun dengan rekomendasi supervisor, karyawan yang tertarik dapat mengajukan permohonan kepada departmentSDM.

C. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia diperlukan untuk meningkatkan efektifitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia menitikbertakan perhatian kepada masalah-masalah yang berhubungan dengan karyawan didalam suatu organisasi atau perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan

masyarakat. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan konsep luas tentang filosofi, kebijakan, prosedur dan praktik yang digunakan untuk mengola individu atau manusia melalui organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat secara efektif dan efisien.

1. Analisis Jabatan

Analisis Jabatan merupakan proses pengumpulan informasi tentang jabatan tertentu dan penentuan unsur pokok yang diperlukan untuk menjalankan pekerjaan tertentu. Untuk dapat melaksanakan seleksi pada calon-calon pegawai dengan sebaik-baiknya, maka perlu terlebih dahulu diketahui keterangan-keterangan yang lengkap tentang yang hendak diisi. Karenanya sebelum diadakan seleksi, maka haruslah terlebih dahulu ada kriteria yang

objektif dalam melakukanpemilihan tersebut. Untuk dapat menentukan apakah seorang mampu bekerja pada suatu jabatan, perlu terlebih dahulu diketahui pendidikan, keahlian, pengalaman dan keadaan fisik yang diminta suatu jabatan dan hal itu dapat diketahui dengan membuat *job analysis* yakni membuat analisis jabatan.

2. Tujuan Analisis Jabatan

Analisis jabatan tentu tidak dibuat dengan begitu saja, adanya perencanaan pembuatan analisis jabatan tentu karena terkandung tujuan dalam pembuatannya tersebut. Analisis jabatan dilakukan bertujuan untuk memperoleh jawaban dan informasi mengenai:

a. Tugas fisik dan mental apa yang dilakukan karyawan
b. Kapan pekerjaan harus diselesaikan
c. Di mana pekerjaan harus dilakukan
d. Bagaimana karyawan melakukan pekerjaan
e. Untuk apa pekerjaan dilakukan
f. Persyaratan apa yang diperlukan untuk menjalankan pekerjaan

3. Hubungan antara analisis jabatan dan fungsi manajemen sumberdaya manusia

Manajemen yang baik merupakan salah satu kunci keberhasilan perusahaan. Dalam menjalankan aktivitas perusahaan tentunya harus dijalankan sebaik-baiknya guna untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Tercapainya tujuan perusahaan tentunya didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan keinginan perusahaan tersebut. untuk memperoleh karyawan dengan kemampuan yang diperlukan, tentu harus dirancang analisi jabatan sesuai dengan kebutuhan perusahaan agar memperoleh tenaga kerja yang diinginkan. Hubungan antara analisis jabatan dan fungsi manajemen sumber daya manusia merupakan informasi yang diperoleh dari analisis pekerjaan berguna bagi perencanaan dan implementasi fungsi atau aktivitas manajemen sumber daya manusia yang lain. Beberapa kegunaan analisis jabatan dalam menunjang kegiatan perusahaan yaitu:

a. Rencana dan struktur organisasi
b. Perencanaan sumber daya manusia
c. Evaluasi jabatan dan balas jasa
d. Rekrutmen

e. Seleksi

f. Penempatan

g. Orientasi, pelatihan dah pengembangan

h. Penilaian kerja

i. Perencanaan jalur karier

j. Hubungan pekerja

k. Perencangan peralatan dan perbaikan metode kerja

l. Perencanaan jabatan/pekerjaan

m. Keselamatan kerja

4. Spesifikasi Jabatan

Spesifikasi jabatan disusun berdasarakan uraian pekerjaan dengan menjawab tentang ciri, karateristik, pendidikan, pengalaman dan yang lainnya dari orang yang akan melaksanakan pekerjaan tersebut. Spesifikasi jabatan adalah kualifikasi minimum yang harus dimiliki seseorang agar dapat melakukan pekerjaan tertentu. Spesifikasi jabatan tersebut berisi informasi tentang: (a) persyaratan pendidikan, (b) pengalaman, (c) sifat kepribadian, (d) kemampuan fisik.

Hal yang sama juga dikemukakan oleh Rivai (2004:126) spesifikasi jabatan adalah karaterisktik atau syarat-syarat kerja yang

harus dipenuhi sehingga dapat melaksanakan suatu pekerjaan/jabatan. Dari pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa spesifikasi pekerjaan merupakan syarat-syarat yang dibutuhkan oleh seseorang untuk dapat melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan jabatan tersebut

Rangkuman

1. Penerimanan atau rekrutmen adalah proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja untuk jabatan atau pekerjaan tertentu dalam suatu organisasi atau perusahaan.
2. Penempatan adalah penugasan atau penugasan kembali seorang karyawan kepada pekerjaan barunya
3. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat secara efektif dan efisien.

Latihan

Jawablah pertanyaan-pertanyaan di bawah ini!

1. Bagaimana anda memahami proses rekrutmen, penempatan kerja dan manajemen SDM? Jelaskan!
2. Berikan satu contoh kasus dan lakukan identifikasi model rekrutmen, penempatan kerja dan manajemen SDM yang ada disekitar anda !

Bab 6

KONSEP PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN

Pendahuluan

Pelatihan merupakan kewajiban perusahaan dan semua pihak yang terkait dalam pengembangan dan perencanaan usaha. Hal ini dikarenakan dengan diadakannya pelatihan, maka perusahaan melakukan investasi jangka panjang terhadap pengembangan nilai yang dimiliki perusahaan. Melalui adanya pelatihan, perusahaan dapat mengembangkan serta menambah pengetahuan dan keterampilan karyawan sehingga dapat semakin mengefisiensikan dan mengefektifkan kinerja karyawan.

Pelatihan dan pengembangan sering kita dengar dalam dunia kerja di perusahaan, organisasi, lembaga, atau bahkan dalam instansi kesehatan. Hal ini dapat diasumsikan bahwa pelatihan dan pengembangan sangat penting bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan yang dijabat atau akan dijabat kedepan. Tidak terlalu jauh dalam instansi kesehatan, pelatihan dan pengembangan sering dilakukan sebagai upaya meningkatkan kinerja para tenaga kesehatan yang dianggap belum mampu untuk mengemban pekerjaannya karena faktor perkembangan kebutuhan masyarakat dalam

kesehatan.

Dalam Bab ini, mahasiswa diajak untuk mendiskusikan tentang Konsep pelatihan dan pengembangan karyawan yang memiliki arti penting dalam awal perjalanan sebuah organisasi atau perusahaan. Pendekatan perkuliahan pada Bab ini menggunakan pendekatan *active learning* dengan strategi diskusi.Strategi ini digunakan agar mahasiswa memiliki ruang untuk menemukan sendiri beberapa konsep penting berkaitan tentang Konsep pelatihan dan pengembangan karyawan. Media perkuliahan yang digunakan berupa lembar uraian materi, LCD, laptop, kertas plano dan spidol.

A. Pelatihan

1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, di mana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.

Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Dari beberapa pengertian diatas, pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahilan dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektifvitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan.

2. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan adalah untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas, mendukung perencanaan SDM, meningkatkan moral anggota, memberikan kompensasi yang tidak langsung, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, mencegah kedaluarsa kemampuan dan pengetahuan personel, meningkatkan perkembangan kemampuan dan keahlian personel.

Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutusakan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan. Beberapa ahli menyampaikan ada delapan tujuan utama program pelatihan antara lain:

a. Memperbaiki kinerja
b. Meningkatkan keterampilan karyawan
c. Menghindari keusangan manajerial
d. Memecahkan permasalahan
e. Orientasi karyawan baru
f. Persiapan promosi dan keberhasilan manajerial
g. Memperbaiki kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personel
h. Bila suatu badan usaha menyelenggarakan pelatihan bagi karyawannya, maka perlu terlebih dahulu dijelaskan apa yang menjadi sasaran dari pada pelatihan tersebut. Dalam pelatihan tersebut ada beberapa sasaran utama yang ingin dicapai.

3. Manfaat Pelatihan

Pelatihan dapat memberikan manfaat baik bagi karyawan secara langsung maupun perusahaan. Adapun manfaat pelatihan yang dibagikan menjadi tiga golongan, yaitu:

a. Manfaat untuk karyawan
    i. Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif.
    ii. Melalui pelatihan dan pengembangan,

variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan.

iii. Membatu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri.

iv. Membantu karyawan mengatasi stress, tekanan, frustasi, dan konflik.

v. Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap.

vi. Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan.

vii. Membantu karyawan mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan keterampilan interaksi.

viii. Memenuhi kebutuhan personal peserta dan pelatihan.

ix. Memberikan nasehat dan jalan untuk pertumbuhan masa depan

x. Membangun rasa pertumbuhan dalam pelatihan

xi. Membantu pengembangan keterampilan mendengar, bicara dan

menulis dengan latihan .

xii. Membantu menghilangkan rasa takut melaksanakan tugas baru.

b. Manfaat untuk perusahaan

i. Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit.

ii. Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan

iii. Memperbaiki sumber daya manusia

iv. Membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan.

v. Membantu menciptakan image perusahaan yang lebih baik.

vi. Mendukung otentitas, keterbukaan dan kepercayaan

vii. Meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan

viii. Membantu pengembangan perusahaan

ix. Belajar dari peserta

x. Membantu mempersiapkan dan melaksanakan kebijaksaan perusahaan.

xi. Memberikan informasi tentang kebutuhan perusahaan dimasa depan

xii. Perusahaan dapat membuat keputusan dan memecahkan masalah yang lebih efektif

xiii. Membantu pengembangan promosi dari dalam

xiv. Membantu pengembangan keterampilan kepemimpinan motivasi, kesetiaan, sikap dan aspek yang biasanya diperlihatkan pekerjaan.

xv. Membantu meningkatakn efesiensi, efektivitas, produktivitas dan kualitas kerja

xvi. Membantu menekan biaya dalam berbagai bidang seperti produksi, SDM, dan administrasi

xvii. Menigkatkan rasa tanggung jawab terhadap kompetensi dan pengetahuan

xviii. Meningkatkan hubungan antar buruh dengan manajemen

xix. Mengurangi biaya konsultan luar dengan menggunakan

konsultan internal

xx. Mendorong mengurangi perilaku merugikan

xxi. Menciptakan iklim yang baik untuk pertumbuhan

xxii. Membantu karyawan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan

xxiii. Membantu menangani konflik sehingga terhindar dari stress dan tekanan kerja

c. Manfaat dalam hubungan sumber daya manusia, intra dan antargrup dan individu.

i. Menigkatkan komunikasi antar group dan individual

ii. Membantu dalam orientasi bagi karyawan baru dan karyawan transfer atau promosi

iii. Memberikan informasi tentang kesamaan kesempatan dan aksi afirmatif

iv. Memberikan informasi tentang hukum pemerintah dan kebijakan internasional

v. Meningkatkan keterampilan interpersonal

vi. Membuat kebijakan perusahaan , aturan dan regulasi

vii. Meningakatkan kualitas moral

viii. Membangun kohesivitas dalam kelompok

ix. Memberikan iklim yang baik untuk belajar, pertumbuhan dankoordinasi

x. Membuat perusahaan menjadi tempat yang lebih baik untuk bekerja dan hidup

4. Jenis-jenis Pelatihan

Setiap pendidikan dan pelatihan yang akan diadakan harus selalu memperhatikan sejauh mana pola pendidikan dan pelatihan yang diselenggarkan dapat menjamin proses belajar yang efektif. Jenis-jenis pelatihan yang biasa dilakukan dalam organisasi antara lain:

a. Pelatihan dalam kerja (*on the job training)*

b. Magang (apprenticeship)

c. Pelatihan di luar kerja (of-the-job training)

d. Pelatihan di tempat mirip sesungguhnya (vestibule training)

e. Simulasi kerja *(job simulation)*

5. Sasaran Pelatihan

Sebelum mengenal pelatihan kita harus terlebih dahulu mengetahui beberapa sasaran pelatihan. Sasaran pelatihan sebagai berikut:

a. Meningkatkan produktivitas kerja

b. Meningkatkan mutu kerja

c. Meningkatkan ketepatan dalam perencanaan sumber daya manusia

d. Meningkatkan moral kerja

e. Menjaga kesehatan dan keselamatan

f. Menunjang pertumbuhan pribadi

6. Syarat-syarat Pelatihan

Pelatihan atau instruktur yang baik hendaknya memiliki syarat sebagai berikut:

a. *Teaching Skills*

Seorang pelatih harus mempunyai kecakapan untuk mendidik atau mengajarkan, membimbing, memberikan petunjuk, dan mentransfer pengetahuannya kepada peserta pengembangan.

b. *Communication Skills*

Seorang pelatih harus mempunyai kecakapan berkomunikasi, baik lisan maupun tulisan secara efektif.

c. *Personality Authority*

Seorang pelatih harus memiliki kewibawaan terhadap peserta pengembangan.

d. *Social Skills*

Seorang pelatih harus mempunyai kemahiran dalam bidang sosial agar terjamin kepercayan dan kesetiaan dari para peserta pengembangan.

e. *Technical Competent*

Seorang pelatih harus berkemampuan teknis, kecakapan teoretis, dan tangkas dalam mengambil suatu keputusan.

f. *Stabilitas Emosi*

Seorang pelatih tidak boleh berprasangka jelek terhadap anak didiknya, tidak boleh cepat marah, mempunyai sifat kebapakan, keterbukaan, tidak pendendam serta memberikan nilai yang objektif.

7. Dimensi-dimensi Program Pelatihan

Menurut Sofyandi dalam Noviantoro (2009:39), dimensi program pelatihan yang efektif yang diberikan perusahaan kepada pegawainya dapat diukur melalui:

a. Materi Pelatihan (Isi Pelatihan) yaitu, apakah isi program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan itu *up to date.*

b. Metode Pelatihan, apakah metode pelatihan yang diberikan telah sesuai untuk subjek itu dan apakah metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.

c. Sikap dan Keterampilan Instruktur/Pelatih, apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampian yang mendorong orang untuk belajar.

d. Lama Waktu Pelatihan, yaitu berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajarin dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut.

e. Fasilitas Pelatihan, apakah tempat penyelenggaraan pelatihan dapat dikendalikan oleh instruktur, apakah relevan dengan jenis pelatihan dan apakah makananya memuaskan.

B. Pengembangan

1. Pengertian Pengembangan

Pengembangan adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritas, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Pengembangan sumber daya manusia adalah proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, sehingga tenaga kerja

manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teorietis untuk tujuan umum. Pengembangan merupakan cara yang efektif untuk menghadapi beberapa tantangan, termasuk keusangan atau ketertinggalan karyawan, diversifikasi tenaga kerja Domestik dan Internasional.

Pengembangan sumber daya manusia adalah proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan mengarah pada kesempatan-kesempatan belajar yang didesain guna membantu pengembangan para pekerja.

2. Tujuan pengembangan

Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan para karyawan dalam melaksankan tugas dan fungsinya secara optimal. Tujuan Pengembangan hakikatnya menyangkut hal-hal berikut:

a. Produktivitas Kerja

Dengan pengembangan, produktivitas kerja karyawan akan meningkatkan kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena teachinal skill, human skill, dan managerial skill karyawan yang semakin baik.

b. Efisiensi

Pengembangan karyawan bertujuan untuk meningkatkan efesiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi ausnya mesin-mesin.

c. Kerusakan

Pengembangan karyawan bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, produksi, dan mesin-mesin karena karyawan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaanya.

d. Kecelakaan

Pengembangan bertujuan untuk mengurangi tingkat kecelakaan karyawan, sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan berkurang.

e. Pelayanan

Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada nasabah perusahaan, karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya penarik yangsangat penting bagi rekanan-rekanan perusahaan bersangkutan.

f. Moral

Dengan pengembagan, moral karyawan akan lebih baik karena keahlian dan

keterampilannya sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

g. Karier

Dengan pengembangan, kesempatan untuk meningkatkan karier karyawan semakin besar, karena keahlian, keterampilan, dan prestasi kerjanya lebih baik.

h. Konseptual

Dengan pengembangan, manajer semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik, karena technical skill, human skill, dan managerial skillnya lebih baik.

i. Kepemimpinan

Dengan pengembangan, kepemimpinan seorang manajer akan lebih baik.

j. Balas Jasa

Dengan pengembangan, balas jasa (gaji, upah insetif dan benefits) karyawan akan meningkat karena prestasi kerja mereka semakin besar.

k. Konsumen

Pengembangan karyawan akan memberikan manfaat yang lebih baik bagi masyarakat

konsumen karena mereka akan memperoleh barang atau pelayanan yang bermutu.

3. Jenis-jenis Pengembangan

Jenis pengembangan dikelompokkan menjadi dua yaitu :

a. Pengembangan secara informal yaitu karyawan atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literature yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatanya.

b. Pengembangan secara formal yaitu karyawan ditugaskan perusahaan untuk mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang dilakukan perusahaan untuk yang dilaksanakan oleh lembaga- lembaga pendidikan atau pelatihan.

4. Proses Pengembangan

Proses atau langkah - langkah pengembangan hendaknya dilakukan sebagai berikut :

a. Sasaran

b. Kurikulum

c. Sarana

d. Peserta

e. Pelatih

f. Pelaksanaan

5. Metode Pengembangan

Metode-metode latihan dan pengembangan dikelompokan menjadi enam bagian yaitu :

a. *One the job*

Para peserta latihan langusng bekerja di tempat untuk belajar dan meniru suatu pekerjaan di bawah bimbingan seorang pengawas. Metode latihan dibedakan menjadi dua cara.

i. Cara informal yaitu pelatih menyuruh peserta latihan untuk memperlihatkan orang lain yang sedang melakukan pekerjaan, kemudian pelatih tersebut diperintahkan untuk mempraktekannya.

ii. Cara formal yaitu supervisor menunjuk seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan tersebut, selanjutnya para peserta latihan melakukan pekerjaan sesuai dengan cara-cara yang dilakukan karyawan senior.

b. *Vestibule*

Vestibule adalah metode latihan yang dilakukan dalam kelas atau bengkel yang biasanya diselenggarakan dalam suatu

perusahaan industri untuk memperkenalkan pekerjaan kepada karyawan baru dan melatih mereka mengerjakan pekerjaan tersebut.

c. *Demonstration and example*

Demonstration and example adalah metode latihan yang dilakukan dengan cara peragaan dan penjelasan bagaimana cara-cara mengerjakan sesuatu pekerjaan melalui contoh-contoh atau percobaan yang didemonstrasikan.

d. *Simulation*

Simulation merupakan situasi atau kejadian yang ditampilkan semirip mungkin dengan situasi yang sebenarnya tapi hanya merupakan tiruan saja. Simulasi merupakan suatu teknik untuk mencontoh semirip mungkin terhadap konsep sebenarnya dari pekerjaan yang akan dijumpainya.

e. *Apprenticeship*

Metode ini adalah suatu cara untuk mengembangkan keahlian pertukangan sehingga para karyawan yang bersangkutan dapat mempelajari segala aspek dari pekerjaanya.

f. *Classroom methods*

Metode pertemuan dalam kelas meliputi *lecture* (pengajaran), *conference* (rapat), *programmed instruction*, metode studi kasus, *role playing*, metode diskusi, dan metode seminar.

C. Pelatihan dan pengembangan

1. Pengertian Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan adalah semua upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan kemampuan dan pengetahuannya dengan mengikuti pelatihanatau pembelajaran. Pelatihan dan pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial. Pengembangan dan pelatihan yaitu suatu kegiatain untuk memperbaiki kemampuan karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan dan pengertian tentang pengetahuan umum dan pengetahuan ekonomi pada umumnya, termasuk peningkatan penguasaan teori pengambilan keputusan dalam menghadapi persoalan-persoalan perusahaan. Pengertian pelatihan dan pengembangn secara tegas tidak dapat dipisahkan.

2. Prinsip-prinsip Perencanaan Pelatihan dan pengembangan

Prinsip-prinsip perencanaan pelatihan dan pengembangan sebagai berikut:

a. Materi harus diberikan secara sistematis dan berdasarkan tahapan-tahapan.

b. Tahapan-tahapan tersebut harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.

c. Penatar harus mampu memotivasi dan meyebarkan respon yang berhubungan dengan serangkaian materi pelajaran.

d. Adanya penguat (reinforcement) guna membangkitkan respon yang positif dari perserta.

e. Menggunakan konsep-konsep pembentukan *(shaping)* perilaku.

3. Komponen-komponen Pelatihan dan Pengembangan

Komponen-komponen pelatihan dan pengembangan sebagai berikut:

a. Tujuan dan sasaran pelatihan dan pegembangan harus jelas dandapat diukur.

b. Para pelatih *(trainers*) harus ahlinya yang berkualifikasi memadai(professional).

c. Materi pelatihan dan pengembangan harus

disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.

d. Peserta pelatihan dan pengembangan *(trainer*) harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

4. Tujuan Pelatihan dan Pengembangan

Mengemukakan sembilan tujuan dan pengembangan ,antara lain :

a. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideology.

b. Meningkatkan produktivitas kerja.

c. Meningkatkan kualitas kerja.

d. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia.

e. Meningkatkan sikap moral dan keselamatan kerja.

f. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.

g. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.

h. Menghindari keusangan (*obsolescence*).

i. Meningkatkan perkembangan pribadi pegawai.

j.

5. Tahapan-tahapan Penyusunan Pelatihan dan Pengembangan

Tahapan-tahapan penyusunan pelatihan dan pengembangan adalah :

a. Mengidentifikasikan kebutuhan pelatihan/ pengembangan (*jobstudy)*

b. Menetapkan tujuan dan sasaran pelatihan / pengembangan

c. Menetapkan kriteria keberhasilan dengan alat ukurnya.

d. Menetapkan metode pelatihan / pengembangan.

e. Mengadakan percobaan (try out) dan revisi.

f. Mengimplemintasikan dan mengevaluasi.

6. Faktor–faktor yang perlu diperhatikan dalam Pelatihan danPengembangan

Faktor-faktor yang perlu diperhatikan dalam pelatihan dan pengembangan yaitu:

a. Perbedaan individu pegawai.

b. Hubungan dengan analisis jabatan.

c. Motivasi.

d. Partisipasi aktif.

e. Seleksi peserta.

f. Seleksi Instruktur.

g. Metode pelatihan dan pengembangan.

Rangkuman

1. Pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahilan dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektifvitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan.
2. Pengembangan sumber daya manusia adalah proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik

Latihan

Jawablah pertanyaan-pertanyaan di bawah ini!

1. Bagaimana anda memahami prinsip pelatihan dan pengembangan karyawan? Jelaskan!
2. Berikan satu contoh kasus dan lakukan identifikasi pelatihan dan pengembangan karyawan yang pernah anda temui disekitar anda !

Bab 8

KONSEP MOTIVASI KERJA

Pendahuluan

Motivasi kerja merupakan dasar bagi suatu organisasi untuk mengembangkan baik instansi pemerintah maupun instansi swasta tidak lain karena adanya keinginan untuk mewujudkan tujuan dan usaha yang dilakukan secara bersama, sistematis, serta berencana. Motivasi kerja dapat dikatakan sebagai penggerak maupun dorongan yang dapat memicu timbulnya rasa semangat dan juga mampu mengubah tingkah laku individu untuk menuju pada hal yang lebih baik. Motivasi kerja meliputi usaha untuk mendorong atau memberikan semangat kepada pegawai dalam bekerja.

Motivasi kerja pegawai dapat bersumber dari dalam diri seseorang yang sering dikenal dengan motivasi internal dan motivasi eksternal yang timbul karena adanya pengaruh-pengaruh dari luar untuk mendorong seseorang melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Pada hakikatnya motivasi kerja adalah untuk menggerakan dan mengarahkan pegawai dalam bekerja sehingga mencegah terjadinya hambatan, kesalahan dan kegagalan dalam bekerja. Motivasi kerja menunujukkan adanya disiplin dalam bekerja sehingga pegawai lebih tekun, cermat dan lebih giat

atau semangat untuk melakukan suatu pekerjaan yang menjadi kewajiban bagi seorang pegawai..

Dalam Bab ini, mahasiswa diajak untuk mendiskusikan tentang Konsep motivasi kerja yang memiliki arti penting dalam awal perjalanan sebuah organisasi atau perusahaan. Mahasiswa akan mempelajari dari konsep dasar motivasi, teori motivasi serta faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja seseorang. Pendekatan perkuliahan pada Bab ini menggunakan pendekatan *active learning* dengan strategi diskusi.Strategi ini digunakan agar mahasiswa memiliki ruang untuk menemukan sendiri beberapa konsep penting berkaitan tentang Konsep pelatihan dan pengembangan karyawan. Media perkuliahan yang digunakan berupa lembar uraian materi, LCD, laptop, kertas plano dan spidol.

A. Konsep Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Istilah motivasi berasal dari kata Latin "*movere*" yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan. Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang

lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja.

Motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Motivasi mencakup di dalamnya arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respons, dan kegigihan tingkah laku. Di samping itu, istilah tersebut mencakup sejumlah konsep dorongan (*drive*), kebutuhan (*need*), rangsangan (*incentive*), ganjaran (*reward*), penguatan (*reinforcement*), ketetapan tujuan (*goal setting*), harapan (*expectancy*), dan sebagainya. Motivasi kerja adalah dapat dikatan sebagai :

a. aktivitas dasar dan dijadikan bagian esensial dari kehidupan manusia
b. kerja itu memberikan status, dan mengikat seseorang kepada individu lain dan masyarakat
c. pada umumnya wanita atau pria menyukai pekerjaan
d. moral pekerja dan pegawai itu banyak tidak mempunyai kaitan langsung dengan kondisi fisik maupun materiil dari pekerjaan
e. insentif kerja itu banyak bentuknya, diantaranya adalah uang.

Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan motivasi kerja guru. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya.

Menurut Ngalim Purwanto, motivasi mengandung tigakomponen pokok, yaitu:

a. Menggerakkan, berarti menimbulkan kekuatan pada individu, memimpin seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu.

b. Mengarahkan atau menyalurkan tingkah laku. Dengan demikian ia menyediakan suatu orientasi tujuan. Tingkah laku individu diarahkan terhadap sesuatu.

c. Untuk menjaga atau menopang tingkah laku, lingkungan sekitar harus menguatkan (*reniforce*) intensitas, dorongan-dorongan dan kekuatan-kekuatan individu

Berdasarkan beberapa definisi dan komponen pokok diatas dapat dirumuskan

motivasi merupakan daya dorong atau daya gerak yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada suatu perbuatan atau pekerjaan.

2. Jenis-jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Malayu S. P Hasibuan (2006: 150), yaitu:

a. Motivasi positif (*insentif positif*), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

b. Motivasi negatif (*insentif negatif*), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat,karena takut dihukum.

Pengunaan kedua motivasi tersebut haruslah diterapkan kepada siapa dan kapan agar dapat berjalan efektif merangsang gairah bawahan dalam bekerja.

3. Tujuan Motivasi

Tingkah laku bawahan dalam suatu organisasi seperti sekolah pada dasarnya berorientasi pada tugas. Maksudnya, bahwa tingkah laku bawahan biasanya didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan harus selalu diamati, diawasi, dan diarahkan dalam kerangka pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu. Tujuan motivasi kerja dapat berupa sebagai berikut :

a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
d. Meningkatkan kedisiplinan absensi karyawan.
e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan

partisipasi karyawan.

h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.

i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas- tugasnya.

j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Tindakan memotivasi akan lebih dapat berhasil jika tujuannya jelas dan disadari oleh yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi. Oleh karena itu, setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benar- benar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orangyang akan dimotivasi.

4. Fungsi Motivasi

Beberapa fungsi dari motivasi diantaranya, yaitu:

a. Mendorong manusia untuk berbuat, motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.

b. Menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak dicapai, sehingga motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.

c. Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan

perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang sesuai guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

5. Metode Motivasi

Untuk dapat melakukan motivasi ada dua metodemotivasi, yaitu:

a. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, dan sebagainya.

b. Motivasi Tak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja, sehingga lebih bersemangat dalam bekerja. Misalnya, mesin-mesin yang baik, ruang kerja yang nyaman, kursi yang empuk, dan sebagainya.

B. Teori-teori Motivasi

Beberapa teori – teori motivasi yang sering dipelajari diantaranya dibagi menjadi dua kelompok, yaitu:

a. Teori Kepuasan (*Content Theory*)

Teori ini merupakan teori yang mendasarkan atas faktor- faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya. Jika kebutuhan semakin terpenuhi, maka semangat pekerjaannya semakin baik. Teori-teori kepuasan ini antara lain:

a. Teori Motivasi Klasik

F.W.Taylor mengemukakan teori motivasi klasik atau teori motivasi kebutuhan tunggal. Teori ini berpendapat bahwa manusia mau bekerja giat untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik, berbentuk uang atau barang dari hasil pekerjaannya. Konsep dasar teori ini adalah orang akan bekerja giat bilamanaia mendapat imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya.

b. Teori Maslow

Hirarki kebutuhan Maslow mengikuti teori jamak yaitu seseorang berperilaku atau bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan manusia berjenjang. Maslow mengemukakan lima tingkat kebutuhan, sebagai berikut:

i. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan yang harus dipuaskan untuk dapat tetap hidup, termasuk makanan, perumahan, pakaian, udara untuk bernafas, dan sebagainya.

ii. Kebutuhan keselamatan dan keamanan

Kebutuhan akan keselamatan dan keamanan adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

iii. Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial adalah kebutuhan teman, interaksi, dicintai, dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.

iv. Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan adalah kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan diri dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.

v. Aktualisasi diri

Aktualisasi diri adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa.

c. Teori Herzberg

Menurut Hezberg, orang menginginkan dua macamfaktor kebutuhan, yaitu:

i. Kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan (*maintenance factors*). Faktor kesehatan merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Faktor-faktor pemeliharaan meliputi balas jasa, kondisi kerja fisik, supervisi, macam-macam tunjangan.

ii. Faktor pemeliharaan yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, kepuasan pekerjaan

yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi yang baik.

d. Teori X dan Teori Y Mc. Gregor

Menurut teori X untuk memotivasi karyawan harus dilakukan dengan cara pengawasan yang ketat, dipaksa, dan diarahkan supaya mau bekerja sungguh-sungguh. Jenis motivasi yang diterapkan cenderung motivasi negatif yakni dengan menerapkan hukuman yang tegas. Sedangkan menurut teori Y, untuk memotivasi karyawan dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi, kerjasama, dan keterikatan pada keputusan.

e. Teori Mc Clelland

Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung kekuatan, dorongan, motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi akan dimanfaatkan oleh karyawan kerena didorong oleh:

Kebutuhan motif dan kekuatan dasar yang terlibat

i. Harapan keberhasilannya

ii. Nilai insentif yang terlekat pada tujuan

Hal-hal yang yang memotivasi seseorang adalah:

(1) Kebutuhan akan prestasi

(2) Kebutuhan akan afiliasi

(3) Kebutuhan akan kekuasaan

f. Teori Motivasi Claude S. George

Teori ini mengemukakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia bekerja, yaitu:

ii. Upah yang adil dan layak

iii. Kesempatan untuk maju

iv. Pengakuan sebagai individu

v. Keamanan kerja

vi. Tempat kerja yang baik

vii. Penerimaan oleh kelompok

viii. Perlakuan yang wajar

ix. Pengakuan atas prestasi

g. Teori Proses

Teori proses mengenai motivasi berusaha menjawab bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan

perilaku individu. Teori yang tergolong ke dalam teori proses, diantaranya:

h. Teori Harapan (*Expectancy*)

Teori harapan ini dikemukakan oleh Victor Vroom yang mendasarkan teorinya pada tiga konsep penting, yaitu:

i. Harapan (*expectancy*) adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku.

ii. Nilai (valence) adalah akibat dari perilaku tertentu yang mempunyai nilai atau martabat tertentu (daya atau nilai memotivasi) bagi setiap individu tertentu.

iii. Pertautan (*instrumentality*) adalah persepsi dari individu bahwa hasil dari tingkat pertama akan dihubungkan dengan hasil tingkat kedua.

i. Teori Keadilan

Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif.

j. Teori Pengukuhan

Teori ini didasarkan atas hubungan sebab dan akibat dari perilaku dengan pemberian

kompensasi. Misalnya, promosi tergantung dari prestasi yang selalu dapat dipertahankan.

C. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi merupakan proses psikologi dalam diri seseorang dansangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Secara umum, faktor ini dapat muncul dari dalam diri (*intrinsik*) maupun dari luar diri (*ekstrinsik*). Faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam individu dan faktor eksternal yang bersumber dari luar individu. Faktor internal seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, dan lain-lain serta faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan.

Beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, baik yang bersifat internal maupun eksternal, diantaranya :

Faktor internal, yaitu:

1. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri

   Dalam penelitian Kusuma (2021), mendefinisikan persepsi sebagai salah satu aspek psikologis yang penting bagi manusia dalam merespon kehadiran

berbagai aspek dan gejala di sekitarnya. Persepsi mengandung pengertian yang sangat luas, menyangkut intern dan ekstern. Berbagai ahli telah memberikan definisi yang beragam tentang persepsi, walaupun pada prinsipnya mengandung makna yang sama. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, persepsi adalah tanggapan (penerimaan) langsung dari sesuatu. Respon sebagai akibat dari persepsi dapat diambil oleh individu dengan berbagai macambentuk. Stimulus mana yang akan mendapatkan respon dari individu tergantung pada perhatian individu yang bersangkutan. Berdasarkan hal tersebut, perasaan, kemampuan berfikir, pengalaman-pengalaman yang dimiliki individu tidak sama, maka dalam mempersepsi sesuatu stimulus, hasil persepsi mungkin akan berbeda antar individu satu dengan individu lain.

2. Harga diri
3. Harapan pribadi
4. Kebutuhan
5. Keinginan
6. Kepuasan kerja
7. Prestasi kerja yang dihasilkan

Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang antara lain:

1. Jenis dan sifat pekerjaan
2. Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
3. Organisasi tempat orang bekerja
4. Situasi lingkungan kerja
5. Gaji

Dalam hubungannya dengan faktor yang mempengaruhi motivasi yang dimaksud lingkungan kerja ialah pemimpin dan bawahan. Dari pihak pemimipin ada berbagai unsur yang sangat berpengaruh terhadap motivasi, seperti:

1. Kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan, termasuk didalamnya prosedur kerja, berbagai rencana dan program kerja.
2. Persyaratan kerja yang perlu dipenuhi oleh bawahan.
3. Tersedianya seperangkat alat-alat dan sarana yang diperlukan di dalam mendukung pelaksanaan kerja, termasuk di dalamnya bagaimana tempat para bawahan bekerja.
4. Gaya kepemimpinan atasan dalam arti sifat-sifat dan perilaku atasan terhadap bawahan.

Bawahan dalam motivasi memiliki gejala

karakteristik seperti:

1. Kemampuan bekerja
2. Semangat kerja
3. Rasa kebersamaan dalam kehidupan kelompok
4. Prestasi dan produktivitas kerja

Sedangkan menurut Hamzah B.Uno seorang yang memiliki motivasi kerja akan tampak melalui:

1. Tanggung jawab dalam melakukan kerja, meliputi:
    a. Kerja keras
    b. Tanggung jawab
    c. Pencapaian tujuan
    d. Menyatu dengan tugas
2. Prestasi yang dicapainya, meliputi:
    a. Dorongan untuk sukses
    b. Umpan balik
    c. Unggul
3. Pengembangan diri, meliputi:
    a. Peningkatan keterampilan
    b. Dorongan untuk maju
4. Kemandirian dalam bertindak, meliputi:

a. Mandiri dalam bekerja

b. Suka pada tantangan

Berdasarkan beberapa teori pokok di atas dapat dirumuskan motivasi kerja merupakan daya dorong atau daya gerak yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada suatu perbuatan atau pekerjaan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Secara implisit, motivasi kerja tampak melalui:

a. Tanggung jawab dalam melakukan kerja

b. Prestasi yang dicapainya

c. Pengembangan diri, serta kemandirian dalam bertindak

Bab 8

KONSEP KEPUASAN KERJA

Pendahuluan

Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja pada tingkat tertentu dapat mencegah karyawan untuk mencari pekerjaan diperusahaan lain. Apabila karyawan di perusahaan tersebut mendapatkan kepuasan, karyawan cenderung akan bertahan pada perusahaan walaupun tidak semua aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja terpenuhi.

Karyawan yang memperoleh kepuasan dari perusahaannya akan memiliki rasa keterikatan atau komitmen lebih besar terhadap perusahaan dibanding karyawan yang tidak puas. Kepuasan kerja bagi seorang pegawai merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung meningkat.

Dalam Bab ini, mahasiswa diajak untuk mendiskusikan tentang Konsep Kepuasan kerja yang memiliki arti penting dalam awal perjalanan sebuah organisasi atau perusahaan. Mahasiswa akan mempelajari dari konsep dasar Kepuasan kerja, aspek kepuasan, serta faktor yang dapat mempengaruhi Kepuasan kerja seseorang. Pendekatan perkuliahan pada Bab ini menggunakan pendekatan *active learning* dengan strategi diskusi.Strategi ini digunakan agar mahasiswa memiliki ruang untuk menemukan sendiri beberapa konsep penting berkaitan tentang Konsep pelatihan dan pengembangan karyawan. Media perkuliahan yang digunakan berupa lembar uraian materi, LCD, laptop, kertas plano dan spidol.

A. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seorang karyawan, dimana karyawan dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Spector (1997) menjelaskan bahwa kepuasan kerja *(job satisfaction)* mengarah pada bagaimana seseorang merasakan pekerjaannya dan aspek – aspek yang berbeda dari

pekerjaannya, dengan kata lain kepuasan kerja merupakan perkembangan darisekedar perasaan suka (puas) atau tidak suka (tidak puas) pada pekerjaannya.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, bagaimana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaanya. Kepuasan kerja sebagai efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Menurut Mathis and Jackson (2001), kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja memiliki banyak aspek secara umum, tahap yang diamati adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antara supervisor dengan tenaga kerja, dan kesempatan untuk maju.

Beberapa teori-teori kepuasan kerja diantaranya ada tiga macam, yaitu :

1. *Discrepancy theory*

   Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Jadi kepuasan atau ketidakpuasan

yang dirasakan oleh karyawan merupakan hasil dari perbandingan atau kesenjangan yang dilakukan oleh diri sendiri terhadap berbagai macam hal yang sudah diperolehnya dari pekerjaan dan yang menjadi harapannya. Kepuasan akan dirasakan oleh karyawan tersebut bila perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadinya dengan apa yang diperoleh dari pekerjaan kecil, sebaliknya ketidakpuasan akan dirasakan oleh karyawan bila perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadinya dengan apa yang diperoleh dari pekerjaan besar.

2. *Equity theory*

   Prinsip dari teori ini adalah bahwa orang akan merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas suatu situasi. Perasaan *equity* dan *inequity* atas suatu situasi. Ada tiga elemen dari teori *equity* yaitu :

   a. *Input* adalah segala sesuatu yang berharga yang dirasakan karyawan sebagai sumbangan terhadap pekerjaan. Selain itu input dapat juga diartikan sebagai faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya seperti pendidikan, pangalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang

digunakan untuk melakukan pekerjaannya.

b. *Outcomes* adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya seperti upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, pengahargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri.

c. *Comparison person* adalah perbandingan yang dilakukan oleh karyawan terhadap rasio *input-out comes* yang dimiliknya dengan yang dimiliki oleh karyawan lain. Jadi menurut teori ini, setiap karyawan akan membandingkan rasio input hasil orang lain. Bila perbandingan itu dianggap cukup adil, maka karyawan akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang akan timbul ketidakpuasan.

3. *Two factor theory*

Teori kepuasan kerja yang dinamakan teori dua faktor terdiri dari faktor *hygiene* dan faktor *motivator*. Menurut teori ini yang dimaksud faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya

intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor *hygiene* atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Menurut Herzberg, yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktor-faktor *hygiene* atau pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang individu dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan sekerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh para penyelia, kebijakan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kepuasan kerja adalah perasaan puas yang timbul akibat tercapainya suatu tujuan atau terpenuhinya harapan – harapan dalam melakukan pekerjaan.

B. Aspek – aspek Kepuasan Kerja

Terdapat 9 aspek dari kepuasan kerja, yaitu:

1. Gaji

   Sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dianggap sebagai hal yang pantas dibandingkan dengan orang lain di dalam organisasi. Karyawan memandang gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi yang diberikan terhadap perusahaan.

2. Promosi

   Faktor yang berhubungan dengan ada atau tidaknya kesempatan memperoleh peningkatan karier selama bekerja. Kesempatan inilah yang memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja. Organisasi yang memiliki jenjang karir yang jelas juga akan berdampak pada produktivitas karyawan, karena karyawan akan berusaha semaksimal mungkin menunjukkan potensi terbaik yang dimiliki untuk mendapatkan kesempatan promosi.

3. Atasan

   Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa (*consideration*). Hubungan fungsional mencerminkan sejauhmana atasan

membantu karyawan untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi karyawannya. Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa, misalnya keduanya mempunyai pandangan hidup yang sama. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan. Umumnya studi mendapatkan bahwa kepuasan karyawan meningkat bila atasan langsung bersifat ramah dan dapat memahami, menawarkan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan, dan menunjukkan suatu minat pribadi pada para karyawannya.

4. Tunjangan

   Kepuasan terhadap tunjangan. Maksudnya yaitu sejauh mana perusahaan dapat memberikan kompensasi di luar gaji pokok kepada karyawannya yang bertujuan untuk memotivasi atau mempertahankan kinerja para karyawan agar produktivitas yang dihasilkan selalu maksimal.

5. Imbalan Non Materil

   Kepuasan terhadap upah/imbalan (tidak dalam bentuk uang) yang diberikan bagi kinerja yang dianggap bagus. Imbalan ini

dapat berupa liburan gratis yang difasilitasi oleh perusahaan atau dapat juga berupa barang maupun seminar diluar kota atau di luar negeri secara gratis.

6. Kondisi Kerja

   Kepuasan terhadap peraturan dan prosedur-prosedur dalam pekerjaan. Kondisi pekerjaan dapat berupa jam kerja, temperatur, perlengkapan kantor serta lokasi pekerjaan. Pada umumnya sebuah organisasi telah menetapkan beberapa peraturan dan prosedur dalam bekerja namun terkadang pemberlakuan peraturan dan prosedur yang terlalu ketat dapat menimbulkan ketidakpuasan dan demotivasi bagi karyawannya. Karyawan merasa peraturan dan prosedur yang ketat membatasi ruang geraknya untuk berkreasi dalam penyelesaian tugas.

7. Rekan Kerja

   Karyawan akan mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dalam bekerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu sebaiknya karyawan mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung. Hal ini penting dalam mencapai kepuasan kerja.

8. Sifat Pekerjaan

   Kepuasan terhadap jenis dari pekerjaan yang dilakukan. Maksudnya yaitu setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

9. Komunikasi

   Kepuasan terhadap komunikasi yang terjalin baik dalam perusahaan maupun di dalam sebuah tim. Komunikasi di sini juga berlaku kepada atasan maupun rekan kerja. Komunikasi yang efektif dapat mengurangi timbulnya konflik di dalam sebuah organisasi.

Sementara itu kepuasan kerja ke dalam lima aspek. Aspek - aspek tersebut adalah:

1. Kepuasan terhadap pekerjaan

   Aspek ini menjelaskan pandangan karyawan mengenai pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menarik, melalui pekerjaan tersebut karyawan memperoleh kesempatan untuk belajar, dan memperoleh peluang untuk menerima tanggung jawab.

2. Gaji

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang dipersepsikan adil, tidak meragukan, dan segaris dengan pengharapan karyawan. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kemungkinan karyawan tersebut melakukan perbandingan sosial dengan karyawan bandingan yang sama di luar perusahaan. Jika gaji yang diberikan perusahaan lebih rendah dibandingkan dengan gaji yang berlaku di perusahaan yang sejenis dan memiliki tipe yang sama, maka akan timbul ketidakpuasan kerja karyawan terhadap gaji. Oleh karena itu gaji harus ditentukan sedemikian rupa agar kedua belah pihak (karyawan dan perusahaan) merasa sama-sama diuntungkan. Karena karyawan yang merasa puas dengan gaji yang diterimanya, maka dapat menciptakan kepuasan kerja yang diharapkan berpengaruh pada kinerja karyawan.

3. Kesempatan promosi

Kesempatan promosi mengakibatkan

pengaruh yang berbeda terhadap kepuasan kerja karena adanya perbedaan balas jasa yang diberikan. Promosi akan selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang lebih tinggi daripada jabatan yang diduduki sebelumnya. Melalui promosi, perusahaan akan memperoleh kestabilan dan moral karyawan pun akan lebih terjamin. Selain itu promosi akan memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang meningkat. Apabila promosi dibuat dengan cara yang adil diharapkan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan.

4. Pengawasan

Tugas pengawasan tidak dapat dipisahkan dengan fungsi kepemimpinan, yaitu usaha mempengaruhi kegiatan bawahan melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu yang ditetapkan organisasi. Kepemimpinan yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal. Oleh sebab itu aktivitas karyawan di perusahaan sangat tergantung dari gaya kepemimpinan yang diterapkan serta situasi lingkungan di dalam perusahaan tempat karyawan bekerja. Perlunya

pengarahan, perhatian serta motivasi dari pemimpin diharapkan mampu memacu karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya secara baik, karena gaya kepemimpinan pada hakikatnya bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal.

5. Rekan kerja

Rekan kerja yang bersahabat, kerjasama rekan sekerja atau kelompok kerja adalah sumber kepuasan kerja bagi pekerja secara individual. Sementara kelompok kerja dapat memberikan dukungan, nasehat atau saran, bantuan kepada sesama rekan kerja. Kelompok kerja yang baik mambuat pekerjaan lebih menyenangkan. Baiknya hubungan antara rekan kerja sangat besar artinya bila rangkaian pekerjaan tersebut memerlukan kerja sama tim yang tinggi. Tingkat keeratan hubungan mempunyai pengaruh terhadap mutu dan intensitas interaksi yang terjadi dalam suatu kelompok. Kelompok yang mempunyai tingkat keeratan yang tinggi cenderung menyebabkan para pekerja lebih puas berada dalam kelompok. Kepuasan timbul terutama berkat kurangnya ketegangan, kurangnya kecemasan dalam kelompok dan karena lebih mampu

menyesuaikan diri dengan tekanan pekerjaan.

Dapat disimpulkan bahwa sspek-aspek kepuasan kerja terbagi menjadi sembilan aspek. Aspek – aspek ini dijadikan sebagai indikator dalam penelitian yang nantinya akan digunakan dalam pembuatan skala kepuasan kerja.

C. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Ciri – ciri intrinsik pekerjaan

   Karyawan cenderung menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberinya kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuannya dan menawarkan tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik karyawan mengerjakan tugas tersebut. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, sebaliknya jika terlalu banyak pekerjaan menantang dapat menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami

kesenangan dan kepuasan dalam bekerja. Ciri – ciri intrinsik pekerjaan meliputi keragaman, kesulitan, jumlah pekerjaan, tanggung jawab, otonomi, kendali terhadap metode kerja, kemajemukan, dan kreativitas.

2. Gaji

   Penghasilan adalah imbalan yang didapatkan karyawan dari hasil kerja yang telah dilakukan. Imbalan yang dirasakan adil akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Namun imbalan yang tidak sesuai dengan beban kerja akan mengakibatkan demotivasi dan alasan *turnover* bagi karyawan.

3. Penilaian

   Sistem penilaian perusahaan terhadap kinerja atau sikap kerja karyawan yang baik akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Penilaian yang baik akan mampu mengukur kemampuan karyawannya dan dari kemampuan tersebut akan mengeluarkan besaran gaji yang diterima. Semakin baik kemampuan karyawan akan menentukan jenjang karir dan sistem kompensasi yang akan diberikan.

4. Rekan – rekan kerja sejawat yang menunjang

   Hubungan yang baik atau hubungan yang buruk antara rekan kerja sejawat. Hubungan

yang baik diantara rekan kerja akan menimbulkan kohesivitas yang baik. Jika di dalam sebuah tim terjalin hubungan yang saling menghormati, mengasihi, dan menghargai antara satu dengan yang lainnya maka akan terbentuk suatu kohesivitas tim yang kuat.

5. Kondisi kerja yang menunjang

Karyawan perduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. Studi-studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai lingkungan kerja yang tidak berbahaya. Seperti dekorasi tempat kerja, sirkulasi udara yang baik, pencahayaan yang tidak berlebihan. temperatur, kebisingan, dan faktor lingkungan lain harus diperhitungkan dalam pencapaian kepuasan kerja.

Sementara itu, Greenberg dan Baron (1995) membagi faktor kepuasan kerja ke dalam dua kelompok besar, yaitu faktor-faktor yang berkaitan dengan individu dan faktor-faktor yang berhubungan dengan organisasi. Faktor-faktor tersebutadalah:

a. Faktor-faktor yang berkaitan dengan individu

Faktor-faktor yang berkaitan dengan karyawan adalah faktor-faktor yang berasal

dari dalam diri karyawan, yang membedakan antara satu karyawan dengan karyawan yang lain, yang menentukan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Faktor-faktor dari diri karyawan yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja adalah:

i. Kepribadian

Yang termasuk kepribadian di sini adalah cara karyawan berpikir, bertingkah laku, dan memiliki perasaan. Kepribadian merupakan determinan pertama bagaimana perasaan dan pikiran karyawan terhadap pekerjaannya dan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Kepribadian karyawan mempengaruhi positif atau negatifnya pikiran terhadap pekerjaannya. Dari beberapa penelitian terdahulu ditemukan adanya hubungan yang signifikan antara kepribadian dengan tingkat kepuasan kerja karyawan. Di samping itu kepribadian merupakan aspek yang paling sulit untuk diubah oleh organisasi dan manajer dalam waktu yang singkat.

ii. Nilai-nilai yang dimiliki individu

Nilai memiliki pengaruh pada kepuasan

kerja karena nilai dapat merefleksikan keyakinan dari karyawan, mengenai keluaran dari pekerjaan dan bagaimana karyawan bertingkah laku dalam pekerjaannya. Contohnya adalah karyawan yang memiliki nilai yang tinggi pada sifat dari pekerjaan cenderung untuk memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi pula dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki nilai tersebut.

iii. Pengaruh sosial dan kebudayaan

Sikap dan tingkah laku karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungan di sekitarnya, termasuk pengaruh dari orang lain dan kelompok tertentu. Karyawan yang berasal dari keluarga yang memiliki tingkat kesejahteraan hidup yang tinggi cenderung untuk merasa tidak puas terhadap pekerjaan yang memiliki penghasilan atau gaji yang rendah dan tidak sesuai dengan standar kehidupannya. Kebudayaan yang ada di lingkungan dimana karyawan tinggal juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Karyawan yang tinggal di lingkungan yang menekankan pada kekayaan akan merasa puas dengan pekerjaan yang memberikan upah/gaji yang tinggi. Sedangkan karyawan yang tinggal di lingkungan yang menekankan pada pentingnya membantu orang lain akan merasa tidak puas pada pekerjaan yang menekankan pada kompetisi dan prestasi.

iv. Minat dan penggunaan keterampilan

Minat sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya bila karyawan bekerja pada bidang kerja yang sesuai dengan minatnya maka karyawan tersebut akan merasa puas bila dibandingkan dengan karyawan yang bekerja pada bidang kerja yang tidak sesuai dengan minatnya. Kepuasan kerja karyawan berhubungan erat dengan kesesuaian antara pekerjaan, minat pekerja, dan jurusan yang dipilih saat kuliah. Semakin sesuai ketiganya maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya. Selain itu karyawan juga akan merasa lebih puas jika mempunyai kesempatan untuk dapat menggunakan keterampilannya dalam bekerja.

v. Usia dan pengalaman kerja

Hubungan antara kepuasan kerja, pengalaman kerja dan usia biasanya merupakan hubungan yang paralel. Pada awal bekerja para karyawan cenderung merasa puas dengan pekerjaannya. Hal ini disebabkan karena para karyawan baru tersebut merasa adanya tantangan dalam bekerja dan mereka mempelajari keterampilan-keterampilan baru. Namun, setelah beberapa tahun bekerja biasanya para karyawan akan mengalami penurunan tingkat kepuasan kerja. Hal ini disebabkan karena mereka mengalami stagnansi, merasa dirinya tidak maju dan berkembang.

Namun setelah enam atau tujuh tahun bekerja biasanya tingkat kepuasan kerja akan kembali meningkat. Hal tersebut terjadi karena karyawan merasa sudah memiliki banyak pengalaman dan pengetahuan tentang pekerjaannya dan sudah mampu untuk menyesuaikan diri dengan pekerjaannya dan lingkungan kerjanya. Usia memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja. karyawan yang

lebih tua umumnya merasa lebih puas dibandingkan dengan para karyawan yang lebih muda usianya. Seorang karyawan yang mencapai usia 30 tahun mempunyai tingkat kepuasan kerja yang meningkat. Hal tersebut terjadi karena biasanya karyawan pada usia tersebut sudah merasa puas dengan kondisi keluarganya dan keuangan yang dimilikinya.

vi. Jenis kelamin

Adanya indikasi bahwa wanita cenderung memusatkan perhatian pada aspek-aspek yang berbeda dengan pria. Selain itu terdapat perbedaan pria dan wanita, sehingga antara pria dan wanita terdapat perbedaan arti pentingnya kepuasan kerja. Biasanya pria mempunyai nilai pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk mengarahkan diri dan memperoleh imbalan secara sosial. Selain itu, wanita memperoleh lebih sedikit uang dan kesempatan untuk dipromosikan dibandingkan pria. Sehingga hal ini membuat wanita merasa kurang puas dengan pekerjaannya.

vii. Tingkat Inteligensi

Inteligensi seseorang bukan merupakan faktor utama dan menentukan kepuasan kerja, namun berhubungan erat dan menjadi faktor yang penting dalam unjuk kerja. Dalam pekerjaan, terdapat asosiasi antara tingkat inteligensi (IQ) dengan efisiensi unjuk kerja dan kepuasan kerja. Karyawan dengan IQ yang tinggi, di atas 120 skala Weschler, akan mudah mengalami kebosanan atau frustasi dan juga ketidakpuasan kerja. Salah satu faktor yang berhubungan dengan inteligensi adalah tingkat pendidikan.

Adanya tingkat kepuasan kerja yang rendah pada karyawan muda yang berpendidikan biasanya disebabkan karena mereka memiliki kemampuan yang lebih daripada yang diharapkan pekerjaannya sehingga merasa bosan dan tidak tertantang. Karyawan yang berpendidikan juga mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi dibandingkan dengan karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan lebih rendah. Hal ini dikarenakan karyawan dengan tingkat pendidikan tinggi mengerjakan pekerjaan yang penting

danterlibat di dalamnya.

viii. Status dan senioritas

Pada umumnya semakin tinggi posisi karyawan pada tingkatan dalam organisasi, maka semakin karyawan tersebut mengalami kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan karyawan dengan status lebih tinggi biasanya lebih menikmati pekerjaanya dan imbalan yang didapatnya dibandingkan dengan karyawan yang memiliki tingkatan yang lebih rendah.

b. Faktor-faktor yang berhubungan dengan organisasi

Yang dimaksud dengan faktor-faktor yang berhubungan dengan organisasi adalah faktor dari dalam organisasi dan dari lingkungan organisasi yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor tersebut adalah:

i. Situasi dan kondisi pekerjaan

Yang dimaksud dengan situasi pekerjaan di sini adalah tugas dari pekerjaan, interaksi dengan orang-orang tertentu, lingkungan pekerjaan, dan cara organisasi memperlakukan karyawannya, serta imbalan atau gaji

yang didapat. Setiap aspek dari pekerjaan merupakan bagian dari situasi kerja dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa para karyawan yang bekerja dengan lingkungan kerja yang tidak teratur, gelap, bising, memiliki temperatur yang ekstrim, kualitas air yang rendah, akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah.

ii. Sistem imbalan

Sistem ini mengacu pada bagaimana pembayaran, keuntungan, dan promosi didistribusikan. Kepuasan dapat timbul dengan penggunaan sistem imbalan yang dipercaya adil, dengan adanya rasa hormat terhadap apa yang diberikan oleh organisasi dan mekanisme yang digunakan untuk menentukan pembayaran. Ketidakpuasan kerja dapat muncul karena gaji yang diterima terlalu kecil dibandingkan dengan gaji yang dipersepsikan akan diterima.

iii. Penyelia dan komunikasi

Penelitian terdahulu menemukan hasil bahwa karyawan yang percaya

bahwa penyelia adalah orang yang kompeten, mengetahui minat karyawan, perhatian, tidak mementingkan diri sendiri, memperlakukan karyawan dengan baik dan menghargai karyawan cenderung akan mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi pula. Kualitas penyelia juga mempengaruhi kepuasan kerja. Kualitas tersebut adalah gaya pengawasan, teknik pengawasan, kemampuan hubungan interpersonal, dan kemampuan administrasi. Komunikasi merupakan aspek lain dari penyelia yang memiliki kualitas yang baik. Karyawan akan merasa lebih puas dengan pekerjaannya jika karyawan memiliki kesempatan untuk berkomunikasi dengan penyelianya.

iv. Pekerjaan

Karyawan akan merasa lebih puas bila dipekerjakan pada jenis pekerjaan yang menarik, memberikan kesempatan belajar, dan pemberian tanggung jawab. Selain itu para karyawan akan merasa lebih puas dengan pekerjaan yang bervariasi, tidak lambat yang dapat membuat karyawan menjadi bosan dan tidak

tertantang. Faktor-faktor ini terdapat pada karyawan yang melihat pekerjaan sebagai karir, berlawanan dengan karyawan yang melihat pekerjaannya untuk waktu singkat dan temporer.

v. Keamanan

Faktor keamanan berhubungan dengan kestabilan dari pekerjaan dan perasaan yang dimiliki karyawan berkaitan dengan kesempatan untuk bekerja di bawah kondisi organisasi yang stabil. Keamanan menimbulkan kepuasan kerja karena dengan adanya rasa aman karyawan dapat menggunakan kemampuannya dan memperoleh kesempatan untuk tetap bertahan pada pekerjaannya.

vi. Kebijaksanaan perusahaan

Kebijaksanaan perusahaan sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawannya karena perusahaan memiliki prosedur dan peraturan yang memungkinkan karyawan untuk memperoleh imbalan. Selain itu, karyawan yang mempunyai konflik peran atau peran yang ambigu dalam pekerjaannya karena kebijaksanaan perusahaan cenderung untuk merasa

tidak puas.

vii. Aspek sosial dari pekerjaan

Aspek sosial dari pekerjaan terbukti memberikan kontribusi terhadap kepuasan dan ketidakpuasan kerja. Aspek ini adalah kebutuhan-kebutuhan untuk kebersamaan dan penerimaan sosial. Karyawan yang bekerja dalam

kelompok kerja yang kohesif dan merasa apa yang dikerjakannya memberikan kontribusi terhadap organisasi akan merasa puas. Tapi bila karyawan merasa tidak cocok dengan kelompok kerjanya dan tidak dapat saling bekerja sama maka karyawan tersebut merasa tidak puas. Rekan kerja juga memberikan kontribusi terhadap perasaan puas atau tidak puas. Rekan kerja yang memberikan perasaan puas adalah rekan kerja yang ramah dan bersahabat, kompeten, memberikan dukungan, serta bersedia untuk membantu dan bekerja sama.

viii. Kesempatan untuk pertumbuhan dan promosi

Kesempatan untuk pertumbuhan dan promosi berbeda-beda dalam setiap tingkatan ekonomi dan tingkat sosial.

Seorang profesional dan eksekutif pada perusahaan melihat faktor ini sebagai faktor yang sangat penting. Demikian pula bagi karyawan pada posisi manajemen tingkat menengah faktor ini cukup mendapat perhatian. Kesempatan untuk dipromosikan ini berhubungan dengan terdapatnya kesempatan untuk maju dan yang menjadi dasar dari promosi.

DAFTAR PUSTAKA

Atkinson, dkk. 1983. Pengantar Psikologi. Edisi Kedelapan. Terjemahan Nurdjannah Taufiq dan Agus Dharma. Penerbit Erlangga: Jakarta.

Bariqi, M. D. (2018). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Jurnal studi manajemen dan bisnis, 5(2), 64-69.

Brury, M. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor SAR Sorong. Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen, 4(1).

Budiman, L.C. 1999. Berdamai dengan Stres. Penerbit Kompas: Jakarta

Daradjat, Z. 1995. Kesehatan Mental. Gunung gung: Jakarta.

Fieldman, R.S. 2012. Pengantar Psikologi. Penterjemah: Petty Gina Gayatri dan Putri Nurdina Sofyan. Penerbit Salemba Humanika: Jakarta

Handoko, T.H. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi 2. BPFE: Yogyakarta

Hartini, H., Fadlillah, A. M., Ismainar, H., Setyorini, R.,

Bairizki, A., Muftiasa, A., ... & Aziz, F. (2021). KINERJA KARYAWAN (KONSEP PENILAIAN KINERJA DI PERUSAHAAN).

Jatmiko, E. D. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kompartemen Pabrik II PT. Petrokimia Gresik) (Doctoral dissertation, Brawijaya University).

Kandou, E. E. (2013). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan (Studi Pada PT. Air Manado). Acta diurna komunikasi, 2(3).

Kusuma, Y. L. H., & Puspitaningsih, D. (2022). INDEK KEBAHAGIAAN DAN KEJADIAN PENYAKIT TIDAK MENULAR PADA GURU MADRASAH TSANAWIYAH. Hospital Majapahit (JURNAL ILMIAH KESEHATAN POLITEKNIK KESEHATAN MAJAPAHIT MOJOKERTO), 14(2), 266-273.

Kusuma, Y. L. H., Fatmawati, A., & Rachmah, S. (2021). Persepsi Orang Tua Dengan Anak Usia Sekolah Menghadapi Adaptasi Kebiasaan Baru Masa Pandemi Covid-19. Hospital Majapahit (JURNAL ILMIAH KESEHATAN POLITEKNIK KESEHATAN MAJAPAHIT MOJOKERTO), 13(1), 104-

114.

Kusuma, YLH. 2015. Diktat Mata Kuliah Psikologi Untuk Tenaga Kesehatan. Surakarta: CV Kekata Group

Nurmala, I., Rachmayanti, R. D., Soedirham, O., & Fatah, M. Z. (2022). PSIKOLOGI KESEHATAN DALAM KESEHATAN MASYARAKAT. Airlangga University Press.

Puspitaningsih, D. H., & Kusuma, Y. L. H. (2017). Diabetes Mellitus, Stres dan Manajemen Stres. E-Book Penerbit STIKes Majapahit, 1-66.

ROKHMAH, D., ISTIAJI, E., & ODE, T. A. Psikologi Kesehatan: Teori dan Aplikasinya di Bidang Kesehatan Masyarakat.

Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., ... & Putra, S. (2021). Kinerja Karyawan.

Sutrisno, H. E. (2019). Budaya organisasi. Prenada Media.

Utomo, J. (2011). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai (studi pada pegawai setda Kabupaten Pati). Jurnal Analisis Manajemen, 5(1), 75-86.

Psikologi Kesehatan

Konsep Psikologi Dalam Perspektif Kesehatan Masyarakat

Buku ini merupakan kumpulan materi yang merupakan hasil dari beberapa penelitian yang dilakukan penulis dan juga buku yang pernah ditulis. Buku ini akan memberikan petunjuk tentang konsep dan teori Psikologi Kesehatan yang perlu di pelajari oleh mahasiswa maupun peneliti pemula yang ingin mengkaji perihal yang berkaitan dengan Psikologi Kesehatan. Dengan demikian harapannya buku ini menjadi salah satu referensi sehingga akan membantu para pembaca.

Buku ini disusun dengan beberapa urutan pokok bahasan sesuai dengan konsep Psikologi dalam perspektif kesehatan masyarakat, sehingga akan memudahkan pembaca dalam mempelajarinya. Dengan telah tersusunnya buku ini, ucapak terimakasih kami sampaikan kepada Ketua STIKES Majapahit dan pihak pihak yang terlibat dalam penerbitan buku ini.

Penerbit :
STIKES Majapahit Mojokerto
Jl. Raya Jabon KM. 02 Mojoanyar Mojokerto
Telp. 0321 329915
Email : mojokertostikesmajapahit@gmail.com

ISBN 978-623-88230-1-7