
Psikologi Dunia Kerja



Kepuasan Kerja, Kegairahan Kerja & Keamanan Kerja

Dinnul Alfian Akbar, SE, M.Si

Kepuasan Kerja

- Pendahuluan

- “Motivasi untuk bekerja tidak dapat dikaitkan hanya pada kebutuhan-kebutuhan ekonomis belaka, sebab orang tetap akan bekerja walaupun mereka sudah tidak membutuhkan hal-hal yang bersifat material.....
- ...Mereka ingin memperoleh imbalan sosial, seperti respek dan pengaguman dari rekan-rekan sekerja mereka...!!

Kepuasan Kerja

- Pengertian

- Kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya
- Kepuasan berhubungan dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dan sesama karyawan

Kepuasan Kerja

- Unsur Dalam Kepuasan Kerja
 - Nilai-nilai Pekerjaan
 - Merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melaksanakan suatu pekerjaan
 - Kebutuhan-kebutuhan dasar
 - Nilai-nilai pekerjaan yang ingin dicapai untuk membantu pemenuhan berbagai kebutuhan dasar

Kepuasan Kerja

- Faktor-faktor yang Menentukan Kepuasan Kerja
 - Faktor Hubungan antar Karyawan :
 - Faktor Individual meliputi: sikap, umur, dan jenis kelamin
 - Faktor Luar; keadaan keluarga, rekreasi, pendidikan.

Kepuasan Kerja

- Faktor-faktor yang Menentukan Kepuasan Kerja
 - Ciri-ciri Intrinsik Pekerjaan
 - Keragaman keterampilan. Makin beragam keterampilan pekerjaan, makin kurang membosankan pekerjaan
 - Jati diri tugas. Sejauh mana tugas merupakan suatu kegiatan yang berarti
 - Tingkat kepentingan suatu tugas
 - Otonomi
 - Insentif pekerjaan dapat membantu kepuasan kerja

Kepuasan Kerja

- Faktor-faktor Internal yang Menentukan Kepuasan Kerja
 - Karyawan harus menyukai pekerjaannya
 - Karyawan harus berorientasi mencapai prestasi yang tinggi
 - Karyawan harus mempunyai sikap positif dalam menghadapi kesulitan.

Teori Kepuasan Kerja

- Teori Pertentangan

- Bahwa kepuasan atau ketidakpuasan terhadap beberapa aspek suatu pekerjaan mencerminkan penimbangan dua nilai:

- Pertentangan yang dipersepsikan antara apa yang diinginkan seorang individu dengan apa yang diterima
- Pentingnya apa yang diinginkan bagi individu. Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi individu adalah totalitas dari kepuasan kerja setiap aspek pekerjaan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan tersebut bagi individu

▪

Teori Kepuasan Kerja

- Teori Proses-Pertentangan
 - Orang ingin mempertahankan suatu keseimbangan emosional.
 - Mengasumsikan bahwa kondisi emosional yang ekstrim tidak memberikan kenyamanan.
 - Kepuasan atau ketidakpuasan kerja memacu sistem pusat saraf yang membuat aktif emosi yang bertentangan atau berlawanan.
 - Jika orang memperoleh ganjaran atas pekerjaan mereka, timbul perasaan senang atau tidak senang. Perasaan tersebut semakin lama semakin menurun sehingga kembali pada perasaan normal kembali

Kegairahan Kerja

- Faktor-faktor yang Mempengaruhi
 - Pekerjaan yang aman dan tetap
 - Kemungkinan/kesempatan untuk mendapat kemajuan
 - Kondisi kerja yang menyenangkan
 - Rekan sekerja yang baik
 - Hubungan dengan pimpinan yang baik
 - Kompensasi/gaji/imbalan
 - Penghargaan/perhatian.

Kegairahan Kerja

- Faktor-faktor Menyebabkan Kebosanan Kerja/Tidak Bergairah Dalam Bekerja
 - Pekerjaan Tidak Menarik atau Tidak Menantang
 - Tidak Memiliki Otonomi
 - Arti Bekerja
 - Tidak Melakukan Apa-apa

Keamanan Kerja

- Kiat-kiat Agar Rasa Aman Ada Dalam Diri Karyawan
 - Pengetahuan mengenai apa yang diharapkan oleh perusahaan
 - Pengetahuan mengenai kebijakan umum perusahaan
 - Pengetahuan mengenai prosedur dan aturan perusahaan
 - Pengetahuan mengenai penilaian kegiatan/prestasi.

Behavioural Safety Mengurangi Angka Kecelakaan Kerja

- Pengertian

- *Behavioral safety* adalah aplikasi sistematis dari riset psikologi tentang perilaku manusia pada masalah keselamatan (*safety*) ditempat kerja. *Behavioral safety* lebih menekankan aspek perilaku manusia terhadap terjadinya kecelakaan di tempat kerja

Behavioural Safety Mengurangi Angka Kecelakaan Kerja

- Pengertian

- *Unsafe behavior* adalah tipe perilaku yang mengarah pada kecelakaan seperti bekerja tanpa menghiraukan keselamatan, melakukan pekerjaan tanpa ijin, menyingkirkan peralatan keselamatan, operasi pekerjaan pada kecepatan yang berbahaya, menggunakan peralatan tidak standar, bertindak kasar, kurang pengetahuan, cacat tubuh atau keadaan emosi yang terganggu (Miner,1994).

Behavioural Safety Mengurangi Angka Kecelakaan Kerja

- Mengapa *unsafe behavior* terjadi ?
 - Merasa telah ahli dibidangnya dan belum pernah mengalami kecelakaan.
 - Pekerja berpendapat bahwa bila selama ini bekerja dengan cara ini (*unsafe*) tidak terjadi apa-apa, mengapa harus berubah. Pernyataan tersebut mungkin benar namun tentu saja hal ini merupakan potensi besar untuk terjadinya kecelakaan kerja

Behavioural Safety Mengurangi Angka Kecelakaan Kerja

- Mengapa *unsafe behavior* terjadi ?
 - Bird (dalam Muchinsky, 1987) berpendapat bahwa para pekerja sebenarnya ingin mengikuti kebutuhan akan keselamatan (*safety needs*) namun adanya kebutuhan lain menimbulkan konflik dalam dirinya. Hal ini membuat ia memomorduakan *safety need* dibandingkan banyak faktor.

Behavioural Safety Mengurangi Angka Kecelakaan Kerja

- Mengapa *unsafe behavior* terjadi ?
 - *Unsafe behavior* juga sering dipicu oleh adanya pengawas atau manager yang tidak peduli dengan *safety*.
 - Para manager ini secara langsung atau tidak langsung memotivasi para pekerja untuk mengambil jalan pintas, mengabaikan bahwa perilakunya berbahaya demi kepentingan produksi. Keadaan ini menghasilkan efek negatif yaitu para pekerja belajar bahwa ternyata dengan melakukan *unsafe behavior* ia mendapat *reward*.

Behavioural Safety Mengurangi Angka Kecelakaan Kerja

- Upaya Yang Biasa Dilakukan untuk Mengurangi *Unsafe Behavior*
 - *Pertama*, menghilangkan bahaya ditempat kerja dengan merekayasa faktor bahaya atau mengenakan kontrol fisik.
 - *Kedua*, mengubah sikap pekerja agar lebih peduli dengan keselamatan dirinya. Cara ini didasarkan atas asumsi bahwa perubahan sikap akan mengubah perilaku.

Behavioural Safety Mengurangi Angka Kecelakaan Kerja

- Upaya Yang Biasa Dilakukan untuk Mengurangi *Unsafe Behavior*
 - *Ketiga*, dengan memberikan *punishment* terhadap *unsafe behavior*. Cara ini tidak selalu berhasil karena pemberian *punishment* terhadap perilaku *unsafe* harus konsisten dan segera setelah muncul, hal inilah yang sulit dilakukan karena tidak semua *unsafe behavior* dapat terpantau secara langsung.
 - *Keempat*, dengan memberikan *reward* terhadap munculnya *safety behavior*.

Behavioural Safety Mengurangi Angka Kecelakaan Kerja

- Pendekatan *Behavior Safety* untuk Mengurangi *Unsafe Behavior*
 - Melibatkan Partisipasi Karyawan yang Bersangkutan
 - Memusatkan Perhatian pada Perilaku *Unsafe* yang Spesifik
 - Menitikberatkan pada umpan balik terhadap perilaku kerja
 - Membutuhkan dukungan dari manajer