

Pengertian dan Sejarah Psikologi Industri dan Organisasi

Dra. Irma Adnan, M.Si.



PENDAHULUAN

Ⓐ apakah Anda membayangkan bekerja di suatu perusahaan yang semua karyawannya memiliki semangat kerja tinggi, tidak ada pertentangan antara satu pekerjaan dengan pekerjaan lainnya, kompensasi, dan kesejahteraan yang diberikan memuaskan semua karyawan? Kalau memang ada perusahaan seperti itu maka yang pertama kali akan sangat merasa berbahagia adalah mereka yang berkecimpung di psikologi industri dan organisasi. Lingkungan kerja yang nyaman, memungkinkan setiap orang menampilkan kinerja terbaiknya merupakan harapan ideal para ahli psikologi industri dan organisasi. Tetapi, sayangnya hal tersebut tidak mudah dicapai, untuk tidak dikatakan mustahil tercapai. Hampir pasti dalam suatu perusahaan ataupun organisasi ada saja orang atau kelompok yang merasa tidak diperhatikan, kurang dihargai, dan perasaan-perasaan negatif lainnya.

Pada modul ini, Anda akan mempelajari teknik dan metode yang dikembangkan oleh para ahli psikologi industri dan organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga karyawan juga akan merasa bahagia dan produktif dalam bekerja. Tentu sebelum mempelajari teknik dan metode tersebut, Anda terlebih dahulu harus mengerti apa yang dimaksud dengan psikologi, lebih khusus lagi psikologi industri dan organisasi. Oleh karena itu, pada modul pertama ini akan dibahas terlebih dahulu masalah-masalah dasar yang berkaitan dengan psikologi industri dan organisasi, sehingga Anda akan lebih mudah memahami teknik dan metode yang nanti akan dibahas. Setelah membaca modul ini, Anda diharapkan dapat menjelaskan tentang:

1. Pengertian psikologi secara umum.
2. Pengertian psikologi industri dan organisasi.
3. Ruang lingkup psikologi industri dan organisasi.

4. Kaitan dan perbedaan psikologi industri dan organisasi dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan perilaku organisasi.
5. Sejarah singkat psikologi industri dan organisasi.
6. Pendidikan untuk menjadi seorang psikolog industri dan organisasi.
7. Disain penelitian dalam bidang psikologi industri dan organisasi.

Modul 1 ini terdiri atas 3 kegiatan belajar, yaitu:

1. Pengertian Psikologi dan Psikologi Industri dan Organisasi.
2. Ruang lingkup dan sejarah Psikologi Industri dan Organisasi, termasuk pendidikan untuk menjadi seorang Psikolog Industri dan Organisasi.
3. Disain penelitian dalam Psikologi Industri dan Organisasi.

Selamat belajar, semoga sukses!

KEGIATAN BELAJAR 1

Pengertian Psikologi dan Psikologi Industri dan Organisasi

Sebelum Anda mempelajari psikologi industri dan organisasi, tentu pertama-tama harus mengerti dulu apa yang dimaksud dengan psikologi. Mendengar kata psikologi, sebagian besar orang menghubungkannya dengan "psikotes" atau "penyakit jiwa", padahal ruang lingkup psikologi tidak terbatas hanya pada ke dua hal tersebut. Oleh karena itu, pada Kegiatan Belajar 1 ini pertama-tama akan dibahas tentang pengertian psikologi, perkembangannya dan bidang-bidang apa saja yang menjadi perhatian psikologi. Setelah itu, baru akan dibahas lebih khusus tentang pengertian psikologi industri dan organisasi, dan definisi-definisi yang diberikan oleh beberapa pakar psikologi industri dan organisasi.

A. PENGERTIAN PSIKOLOGI

Mungkin bagi sebagian besar masyarakat perkotaan di Indonesia psikologi bukan lagi merupakan istilah yang asing. Banyak majalah wanita dan juga koran mingguan mempunyai rubrik konsultasi psikologi. Masalah yang dibahas pun sangat beragam, dari kenakalan remaja, masalah sekolah, kesulitan dalam bergaul bahkan sampai dengan gangguan seksual. Salah satu topik yang juga sering dibahas adalah psikotes, bahkan ada kecenderungan sebagian orang untuk mengidentikkan psikologi dengan psikotes. Sebenarnya apa yang dimaksud dengan psikologi?

Secara etimologi, psikologi berasal dari dua suku kata yaitu *psyche* yang berarti jiwa dan *logos* yang berarti ilmu pengetahuan. Jadi dari dua kata tersebut dapat diartikan, psikologi adalah ilmu pengetahuan tentang jiwa atau singkatnya ilmu jiwa. Dalam kamus bahasa Indonesia, jiwa antara lain diartikan sebagai roh manusia atau seluruh kehidupan batin manusia. Jadi jiwa mempunyai arti yang sangat abstrak, dan tentunya tanpa jiwa tidak akan juga ada kehidupan jasmaniah. Jiwa atau roh akan menampilkan dirinya ke alam nyata melalui tindakan, atau yang lebih dikenal sebagai perilaku. Oleh karena itu, untuk mempelajari jiwa seseorang kita dapat melihat dari cerminan perilakunya. Dari hal ini, kemudian, psikologi diartikan sebagai

ilmu yang mempelajari perilaku manusia. Karena dalam perkembangannya banyak juga digunakan binatang seperti kera, tikus, dan anjing, dalam penelitiannya Hilgard (dalam Morgan, 1986) kemudian mendefinisikan psikologi sebagai *the science that studies the behavior of men and others animal*.

Setelah kita tahu apa itu psikologi, berikut marilah kita pelajari sejarah singkat psikologi sehingga menjadi suatu ilmu.

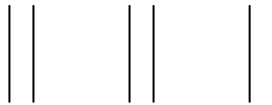
Sebenarnya kajian tentang jiwa dan perilaku manusia sudah dikenal sejak masa Plato dan Aristoteles. Pada masa itu yang banyak mendasari kajian tentang jiwa dan perilaku manusia adalah pandangan filsafat. Baru pada tahun 1875, Wilhelm Wundt seorang fisiolog (ahli fisik) mendirikan laboratorium psikologi yang pertama di Universitas Leipzig, Jerman. Wundt melakukan berbagai percobaan di laboratoriumnya dengan menggunakan metode-metode ilmiah seperti yang juga digunakan ilmu pengetahuan lainnya. Karena metode-metode yang digunakannya, Wundt juga kemudian disebut sebagai tokoh Psikologi Eksperimen.

Selanjutnya pada tahun 1883, di Amerika Serikat pertama kali berdiri laboratorium psikologi di Universitas John Hopkins yang kemudian diikuti dengan berbagai laboratorium di tempat-tempat lainnya. Pada mulanya mereka berpikir psikologi adalah ilmu tentang pikiran dan mereka mengembangkan eksperimen-eksperimen tentang atensi (perhatian), mempelajari proses mengapa kita menyadari suatu hal tertentu dan mengabaikan hal yang lainnya. Mereka juga banyak melakukan percobaan untuk mempelajari pikiran, ingatan, dan emosi.

Hasil kajian dari psikologi eksperimen biasanya kemudian dijadikan dasar untuk menetapkan teori-teori psikologi sebagaimana pada bidang ilmu lainnya dan menjadi masukan bagi psikologi umum untuk mengembangkan aturan, prinsip dan teori yang berlaku untuk setiap manusia. Pada awalnya memang kegiatan-kegiatan atau aktivitas-aktivitas yang dipelajari adalah manusia pada umumnya, yang dewasa, normal, dan beradab.

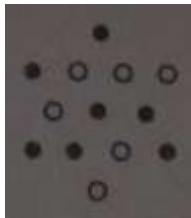
Jadi, psikologi umum berusaha mencari dalil-dalil yang bersifat umum dari perilaku orang dewasa yang normal. Edward L. Thorndike (dalam Morgan, 1986) mengemukakan suatu dalil yang merupakan penjelasan tentang dasar prinsip penguat dalam teori belajar, yang isinya adalah sebagai berikut: “suatu tindakan yang mempunyai akibat menyenangkan akan dipelajari, tetapi suatu tindakan yang mempunyai akibat yang tidak menyenangkan akan tidak dipelajari”. Dalil ini disebut sebagai *law of effect*

(hukum akibat) yang secara umum berlaku untuk setiap orang dewasa normal. Contoh lain adalah dalil-dalil dalam pengamatan (persepsi). Dalam persepsi dikenal dalil yang disebut sebagai *law of proximity*, yang menyatakan bahwa benda-benda yang letaknya berdekatan akan cenderung dipandang sebagai suatu kesatuan. Coba Anda perhatikan ilustrasi di bawah ini.



Sumber: Morgan, King, Weisz, Schopler, (1986), *Introduction to Psychology*.

Orang akan lebih melihat garis-garis di atas sebagai 3 buah garis yang berpasangan daripada 6 buah garis secara terpisah. Begitu juga dengan contoh berikut, yang dikenal sebagai *law of good figure*.

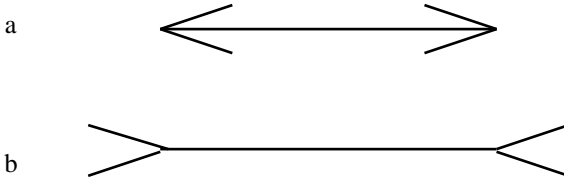


Sumber: Morgan, King, Weisz, Schopler, (1986), *Introduction to Psychology*.

Pada ilustrasi di atas, orang akan lebih melihat gambar tersebut sebagai bintang bersudut enam daripada sebagai sebuah gambar yang terdiri dari titik-titik dan bentuk lain yang terdiri dari lingkaran-lingkaran. Pada dalil ini, terlihat ada kecenderungan untuk mengorganisasikan benda menjadi bentuk yang simetris dengan menggunakan semua bagian yang ada. Pada gambar di atas, bentuk yang berarti hanya akan didapat dengan menggunakan baik titik-titik maupun lingkaran-lingkaran untuk membentuk bintang bersudut enam.

Sekali lagi, semua hal tersebut merupakan hal yang biasa terjadi pada orang dewasa normal. Dalam perkembangannya kemudian, orang mulai tertarik dengan perilaku manusia yang terjadi pada kondisi-kondisi khusus.

Misalnya, dalam suatu percobaan kepada sekelompok orang diperlihatkan dua buah garis seperti gambar di bawah ini.



Sumber: Morgan, King, Weisz, Schopler, (1986), *Introduction to Psychology*.

Kepada sebagian besar anggota kelompok telah diperintahkan untuk mengatakan bahwa ke dua garis tersebut tidak sama panjangnya. Pada awalnya memang ada beberapa orang yang mengatakan bahwa ke dua garis tersebut sama panjang, tetapi lama kelamaan, dengan sugesti dan tekanan kelompok akhirnya mereka mengatakan bahwa ke dua garis tersebut tidak sama panjangnya. Padahal kalau diukur dengan meteran, ke dua garis tersebut memang sama panjangnya. Kejadian ini membuktikan bahwa dalam kondisi dan situasi tertentu persepsi seseorang dapat dipengaruhi kelompoknya.

Jadi, Psikologi Umum bertujuan untuk menguraikan serta menyelidiki kegiatan-kegiatan psikis manusia dewasa normal pada umumnya, yang meliputi kegiatan pengamatan, kecerdasan, emosi, motif, dan persepsi. Psikologi Umum berusaha untuk mencari dalil dari semua hal tersebut untuk kemudian digabungkan menjadi teori-teori psikologi.

Selain Psikologi Umum, dikenal juga bidang yang disebut dengan Psikologi Khusus, yaitu bidang psikologi yang berusaha menguraikan dan menjelaskan segi-segi khusus dari kegiatan psikis manusia. Bidang ini sangat luas dan hampir meliputi seluruh kegiatan manusia, tetapi secara umum dapat dibagi menjadi:

1. Bidang Psikologi Klinis, yaitu terapan psikologi yang bertujuan untuk memahami kapasitas perilaku dan karakteristik individu serta memberikan saran dan rekomendasi agar orang tersebut mampu melakukan penyesuaian diri secara patut.
2. Bidang Psikologi Perkembangan, yaitu terapan psikologi yang bertujuan untuk memahami kondisi psikologis pada tahap-tahap perkembangan

- seseorang (dari lahir hingga akhir hayat) agar individu dapat menjalankan tugas-tugas perkembangannya dengan berhasil.
3. Bidang Psikologi Pendidikan, yaitu terapan psikologi yang berusaha menerapkan prinsip-prinsip psikologi ke dalam proses pembelajaran.
 4. Bidang Psikologi Industri dan Organisasi, yaitu terapan psikologi yang berusaha menerapkan prinsip-prinsip psikologi ke dalam dunia kerja.
 5. Bidang Psikologi Sosial, yaitu terapan psikologi yang mempelajari dan menyelidiki pengalaman dan perilaku manusia yang dipengaruhi atau ditimbulkan oleh situasi-situasi sosial.

Selain itu, masih banyak lagi bidang terapan lainnya yang sangat khusus seperti psikologi olahraga, psikologi wanita, psikologi kriminal, psikologi abnormal, dan psikologi ekonomi.

B. PENGERTIAN PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

Pada uraian sebelumnya telah kita pelajari bahwa psikologi industri dan organisasi adalah bagian dari psikologi yang menerapkan prinsip-prinsip psikologi ke dalam dunia kerja. Jika kita melihat secara harfiah arti dari psikologi industri dan organisasi, secara mudah juga dapat disimpulkan bahwa psikologi industri dan organisasi adalah bidang psikologi dalam industri dan organisasi. Hanya perlu di catat bahwa pengertian industri dalam hal ini tidak hanya berarti kerajinan atau pabrik, tetapi juga mencakup produksi dan distribusi berbagai barang dan jasa dalam kegiatan ekonomi.

Di Inggris, Psikologi Industri dan Organisasi disebut *Occupational Psychology*, sedangkan di sebagian besar negara Eropa lainnya dikenal sebagai *Work and Organizational Psychology* dan di Afrika Selatan sebagai *Industrial Psychology*. Walaupun namanya berbeda-beda di berbagai negara, tetapi pada umumnya bidang yang digeluti adalah sama.

Menurut Munandar (2001), psikologi industri dan organisasi merupakan suatu keseluruhan pengetahuan (*a body of knowledge*) yang berisi fakta, aturan dan prinsip-prinsip tentang perilaku manusia pada pekerjaan. Blum dan Naylor (*dalam* Muchinsky, 2000) mendefinisikan psikologi industri dan organisasi sebagai penerapan atau perluasan dari fakta dan prinsip psikologi pada masalah-masalah manusia yang bekerja dalam lingkungan bisnis dan industri. McCormick dan Tiffin (1975) mengartikan psikologi industri sebagai "*the study of human behavior in these industrially related aspects of*

life, and to the application of knowledge about human behavior to the solution of human problems in this context". Sedangkan Duane Schultz (1973), menyebutkan bahwa psikologi industri melibatkan aplikasi dari metode, fakta dan prinsip ilmu pengetahuan tentang perilaku manusia terhadap manusia dan dunia kerjanya. Menurut Miner (1992), psikologi industri dan organisasi adalah cabang dari psikologi seperti halnya psikologi eksperimen, psikologi klinis, dan psikologi sosial, dan sebagai bagian dari psikologi, "*Industrial and Organizational Psychology is concerned with the application of psychological science, and thus its theory and research, to the problems of human organizations and in particular to the utilization of human resources within organizations*". Jadi, secara luas dapat dikatakan bahwa psikologi industri dan organisasi berhubungan dengan perilaku manusia dalam situasi kerja.

Setelah Anda memahami pengertian psikologi industri dan organisasi, mari kita lanjutkan ke pembahasan tentang psikologi industri dan organisasi sebagai ilmu pengetahuan dan sebagai ilmu terapan.

Menurut Muchinsky (2000), ada dua sisi Psikologi Industri dan Organisasi, yaitu sebagai ilmu pengetahuan dan sebagai ilmu terapan (praktek). Sebagai ilmu pengetahuan, psikologi industri dan organisasi berusaha untuk menambah dan memperluas pengetahuan tentang manusia dalam kerja. Psikologi industri dan organisasi terus melakukan pendalaman serta investigasi dengan metode ilmiah untuk mendapatkan jawaban. Hasil-hasil studi diolah dan dijadikan dasar untuk membuat pola yang berguna untuk menerangkan perilaku kerja secara umum. Dalam posisi ini, psikologi industri dan organisasi merupakan "disiplin akademik".

Sisi lainnya adalah sebagai ilmu terapan/praktek atau disebut juga sisi profesional yaitu penerapan dari pengetahuan untuk memecahkan masalah sebenarnya dalam dunia kerja. Hasil-hasil riset dapat digunakan untuk menerima karyawan yang lebih baik, mengurangi absen, memperbaiki komunikasi, meningkatkan kepuasan kerja dan memecahkan berbagai masalah lainnya. Dalam hal ini, *Canadian Psychological Association* menyebutkan bahwa seorang psikolog industri dan organisasi dapat mengaplikasikan teori-teori psikologi untuk menerangkan dan meningkatkan efektivitas perilaku dan pengetahuan (kognisi) manusia dalam dunia kerja (Aamodt, 2004). Contohnya, prinsip-prinsip teori belajar dapat diterapkan dalam pelatihan dan pengembangan, prinsip-prinsip psikologi sosial dapat digunakan untuk membentuk kelompok kerja ataupun mengatasi konflik

antarkaryawan dan prinsip-prinsip teori motivasi dan emosi digunakan untuk meningkatkan motivasi kerja serta kepuasan pekerja.

Minat terhadap Psikologi Industri dan Organisasi pada tahun-tahun belakangan ini semakin meningkat, baik dari kalangan pengguna maupun di lingkungan pendidikan. Walaupun tidak ada data yang pasti, dari pengalaman dan pengamatan, pilihan peminatan jurusan Psikologi Industri dan Organisasi (PIO) di Fakultas Psikologi di 3 Universitas Negeri (UI, UNPAD, dan UGM) cenderung meningkat dari tahun-tahun ke tahun. Untuk kaum profesional juga telah tersedia organisasi yang berada di bawah Himpunan Masyarakat Psikologi Indonesia (HIMPSI), yaitu Asosiasi Psikologi Industri dan Organisasi yang anggotanya adalah profesional Psikologi Industri dan Organisasi dan pemerhati psikologi.

Kalau kita melihat siklus kehidupan manusia sehari-hari, kiranya peningkatan minat ini bukanlah hal yang aneh. Dalam kehidupan normal, seorang dewasa umumnya dalam 5 dari 7 hari seminggu adalah di dunia kerja. Dari 24 jam sehari, paling tidak seseorang bekerja selama 8 jam, sisanya terbagi untuk tidur selama 8 jam, nonton TV dan rekreasi 3 jam, makan dan minum 2 jam. Ibadah 1 jam dan kegiatan lainnya 2 jam. Jadi, di luar tidur, yang mutlak harus dilakukan, kegiatan seseorang yang paling banyak adalah bekerja dan ini berarti selama paling tidak 8 jam setiap harinya seseorang menjadi objek dari Psikologi Industri dan Organisasi.

Setelah Anda mengetahui apa itu psikologi, coba jelaskan psikologi industri sebagai ilmu pengetahuan dan sebagai ilmu terapan.

C. KAITAN DAN PERBEDAAN ANTARA PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI DENGAN *ORGANIZATIONAL SCIENCE* LAINNYA

Kalau kita membaca literatur tentang psikologi, manajemen sumber daya manusia (MSDM) dan perilaku organisasi maka akan banyak kita jumpai bahasan atau topik yang sama dengan psikologi industri dan organisasi. Topik tentang seleksi, pelatihan, motivasi, kepemimpinan, dan pengembangan organisasi hampir selalu menjadi bahasan dari ketiganya. Seperti telah dijelaskan di atas, psikologi industri dan organisasi adalah cabang psikologi yang menerapkan prinsip-prinsip psikologi dalam dunia kerja. Prinsip-prinsip belajar, misalnya, digunakan untuk mengembangkan

program pelatihan dan pengembangan, prinsip-prinsip motivasi dan emosi digunakan untuk memotivasi dan memuaskan karyawan, prinsip-prinsip psikologi sosial digunakan untuk memahami konflik karyawan dan pembentukan kelompok kerja. Aplikasi prinsip-prinsip inilah yang membedakan psikologi industri dan organisasi dengan bidang-bidang lain yang juga membahas dunia kerja seperti MSDM dan perilaku organisasi. Selain itu, psikologi industri dan organisasi juga banyak menggunakan penelitian dan perhitungan statistik dalam mengembangkan teorinya, sedangkan MSDM dan perilaku organisasi lebih banyak bersandar pada manfaat dan efisiensi. Sebagai contoh, MSDM menganggap bahwa wawancara merupakan alat prediksi yang baik untuk menentukan tingkat keberhasilan kerja seorang pelamar, sedangkan hasil penelitian psikolog industri dan organisasi menunjukkan bahwa validitas wawancara sebagai alat peramal keberhasilan seseorang dalam bekerja tergolong rendah. Tentu di samping perbedaan juga ada banyak persamaan antara ketiganya. Hal pertama adalah bidang kajiannya, yaitu mempelajari manusia dalam dunia kerja. Untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas, di bawah ini akan diuraikan secara singkat kaitan dan perbedaan antara Psikologi Industri dan Organisasi dengan MSDM dan Perilaku Organisasi.

1. Kaitan dan Perbedaan antara Psikologi Industri dan Organisasi dengan MSDM

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai proses pengembangan, penerapan dan penilaian kebijakan, prosedur, metode dan program yang berkaitan dengan manusia dalam organisasi (Miner, 1992). Dalam hal ini organisasi dapat diartikan sebagai lingkungan kerja. Sedangkan psikologi industri dan organisasi, sebagaimana telah disebutkan, berhubungan dengan perilaku manusia dalam situasi kerja. Jelas dari ke dua pengertian tersebut, psikologi industri dan organisasi memiliki kaitan yang erat dengan manajemen sumber daya manusia. Objek studi keduanya sama, yaitu manusia dalam dunia kerja atau manusia sebagai tenaga kerja. Banyak topik sama yang dibahas oleh kedua bidang ilmu tersebut, seperti analisis dan evaluasi jabatan, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, dan penilaian kerja. Manajemen sumber daya manusia membahas topik-topik tersebut dengan penekanan pada prinsip efisien dan efektif, artinya bagaimana tenaga kerja dapat ditingkatkan kontribusi produktifnya, seperti yang dikatakan oleh William B. Werther Jr. dan Keith Davis (1996) bahwa

the purpose of human resource management is to improve the productive contribution of people to the organization in an ethical and socially responsible. Sedangkan menurut Munandar (2001), pada psikologi industri dan organisasi penemukuhan manusia sebagai tenaga kerja lebih dipusatkan pada cara yang absah untuk memperoleh tenaga kerja yang memiliki ciri-ciri yang dipersyaratkan untuk pekerjaan tertentu. Melihat kaitan antara ke dua ilmu tersebut, maka jelas bahwa penguasaan di bidang psikologi industri dan organisasi akan sangat membantu dalam menjalankan fungsi dan tujuan manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu, cukup banyak perusahaan yang mensyaratkan latar belakang pendidikan psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi untuk posisi manajer sumber daya manusia.

2. Kaitan dan Perbedaan antara Psikologi Industri dan Organisasi dengan Perilaku Organisasi

Psikologi industri dan organisasi juga memiliki kaitan yang erat dengan perilaku organisasi. Kedua bidang ilmu ini sama-sama mempelajari manusia sebagai tenaga kerja khususnya dalam hal interaksinya dengan lingkungan sosial di organisasi tempatnya bekerja. Menurut Robbins (1998), perilaku organisasi adalah suatu bidang studi yang mempelajari dampak individu, kelompok dan struktur terhadap perilaku individu dalam kerja dengan tujuan menerapkan pengetahuan tersebut bagi peningkatan efektivitas organisasi. Sedangkan psikologi industri dan organisasi mempelajari kemampuan, sikap dan ciri-ciri kepribadian individu dalam interaksinya dengan lingkungan sosialnya. Melihat kedekatan kedua bidang ilmu ini, maka banyak orang yang tidak dapat membedakan psikologi industri dan organisasi dengan perilaku organisasi. Hal ini dapat dimaklumi karena sumbangan yang diberikan psikologi dan psikologi sosial kepada perilaku organisasi adalah sekitar 50%, selebihnya disumbangkan oleh sosiologi, antropologi, dan ilmu politik (Munandar, 2001). Beberapa topik yang sama-sama menjadi kajian dari psikologi industri dan organisasi dan perilaku organisasi antara lain adalah kepemimpinan, penilaian kinerja, motivasi dan kepuasan kerja, dan stres kerja.

Setelah Anda mempelajari kaitan antara Psikologi Industri dan Organisasi dengan ilmu organisasi lainnya, coba Anda temukan kemungkinan kaitan antara Psikologi Industri dan Organisasi dengan ilmu-ilmu sosial lainnya.



LATIHAN

Untuk memperdalam pemahaman Anda mengenai materi di atas, kerjakanlah latihan berikut!

- 1) Dapatkah Anda menerangkan apa yang dimaksud dengan *law of proximity*. Berikan dua contoh dalam kehidupan sehari-hari!
- 2) Dapatkah Anda menjelaskan apa yang dimaksud dengan psikologi umum!
- 3) Salah satu bidang dari psikologi khusus adalah psikologi klinis. Apa yang dimaksud dengan psikologi klinis?

Petunjuk Jawaban Latihan

- 1) Untuk dapat menjawab soal nomor 1, baca dan pahami penjelasan tentang *law of proximity* dan pelajari kembali contoh dari dalil tersebut.
- 2) Untuk dapat menjawab soal nomor 2, baca penjelasan tentang psikologi umum.
- 3) Untuk dapat menjawab soal nomor 3, lihat bahasan tentang bidang-bidang dari psikologi khusus.



RANGKUMAN

Psikologi adalah ilmu yang mempelajari perilaku manusia. Ilmu ini mulai berkembang ketika Wilhelm Wundt mendirikan laboratorium psikologi pertama di Leipzig, Jerman pada tahun 1875 yang kemudian diikuti dengan pendirian berbagai laboratorium psikologi di tempat lain. Inilah titik awal dimulainya eksperimen-eksperimen yang menggunakan metode ilmiah dalam mempelajari gejala-gejala psikis seperti atensi (perhatian), pikiran, ingatan, dan emosi. Bidang ini kemudian dinamakan Psikologi Eksperimen. Hasil kajian psikologi eksperimen kemudian dijadikan dasar untuk menetapkan teori-teori psikologi umum.

Selain psikologi umum, ada juga yang disebut psikologi khusus yang terbagi atas: Psikologi Klinis, Psikologi Perkembangan, Psikologi Pendidikan, Psikologi Sosial dan Psikologi Industri dan Organisasi.

Psikologi Industri dan Organisasi adalah ilmu yang mempelajari perilaku manusia dalam situasi kerja. Ada dua sisi Psikologi Industri dan Organisasi, yaitu sebagai ilmu pengetahuan yang berupaya melakukan

penelitian dengan menggunakan metode ilmiah, dan sebagai ilmu terapan yang berupaya menerapkan pengetahuan untuk memecahkan masalah-masalah dalam dunia kerja.

Sebagai suatu ilmu yang mempelajari perilaku manusia dalam dunia kerja maka Psikologi Industri dan Organisasi mempunyai kaitan yang erat dengan beberapa ilmu yang juga mempelajari dunia kerja atau organisasi seperti Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi.



TES FORMATIF 1 _____

Pilihlah satu jawaban yang paling tepat!

- 1) Psikologi diartikan sebagai ilmu yang mempelajari
 - A. kehidupan batin manusia
 - B. penyakit jiwa
 - C. perilaku manusia
 - D. perilaku manusia dalam dunia kerja

- 2) Tokoh yang mendirikan laboratorium psikologi pertama adalah
 - A. Edward L Thorndike
 - B. Wilhelm Wundt
 - C. Hilgard
 - D. C.T. Morgan

- 3) Psikologi Industri dan Organisasi diartikan sebagai ilmu yang mempelajari
 - A. kehidupan batin manusia
 - B. penyakit jiwa
 - C. perilaku manusia
 - D. perilaku manusia dalam dunia kerja

- 4) Psikologi abnormal merupakan bidang khusus dari psikologi
 - A. klinis
 - B. perkembangan
 - C. pendidikan
 - D. industri dan organisasi

- 5) Psikologi ekonomi merupakan bidang khusus dari psikologi
- A. klinis
 - B. perkembangan
 - C. pendidikan
 - D. industri dan organisasi

Cocokkanlah jawaban Anda dengan Kunci Jawaban Tes Formatif 1 yang terdapat di bagian akhir modul ini. Hitunglah jawaban yang benar. Kemudian, gunakan rumus berikut untuk mengetahui tingkat penguasaan Anda terhadap materi Kegiatan Belajar 1.

$$\text{Tingkat penguasaan} = \frac{\text{Jumlah Jawaban yang Benar}}{\text{Jumlah Soal}} \times 100\%$$

Arti tingkat penguasaan: 90 - 100% = baik sekali
 80 - 89% = baik
 70 - 79% = cukup
 < 70% = kurang

Apabila mencapai tingkat penguasaan 80% atau lebih, Anda dapat meneruskan dengan Kegiatan Belajar 2. **Bagus!** Jika masih di bawah 80%, Anda harus mengulangi materi Kegiatan Belajar 1, terutama bagian yang belum dikuasai.

KEGIATAN BELAJAR 2**Ruang Lingkup dan Sejarah Psikologi Industri dan Organisasi**

Pada Kegiatan Belajar 1 telah kita pelajari bahwa psikologi industri dan organisasi merupakan salah satu bidang dari psikologi yang berusaha untuk menerapkan prinsip-prinsip psikologi ke dalam dunia kerja. Tentu tidak semua permasalahan perilaku dalam kerja harus menjadi kajian psikologi industri dan organisasi. Pada kegiatan belajar ini, akan kita pelajari lingkup kajian psikologi industri dan organisasi, bidang apa saja yang dipelajari dan masalah-masalah apa yang ditangani setiap bidang tersebut. Di samping itu, untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas tentang psikologi industri dan organisasi, juga akan dibahas tentang perkembangan psikologi industri dan organisasi dari awal tahun 1900-an sampai sekarang, dengan harapan Anda akan mendapatkan pemahaman yang lebih banyak dari perjalanan cabang psikologi ini.

A. RUANG LINGKUP PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

Jika merujuk pada istilah psikologi industri dan organisasi tentunya seluruh aspek yang menyangkut perilaku manusia dalam kegiatan industri dan organisasi dapat menjadi objek dari psikologi industri dan organisasi. Tetapi dalam prakteknya, kita harus benar-benar membedakan bidang-bidang yang menjadi objek dari seorang psikolog industri dan organisasi. Seorang psikolog industri dan organisasi lebih banyak menggunakan data empiris dan statistik daripada putusan-putusan klinikal. Jadi, seorang psikolog yang melakukan terapi untuk pekerja lebih tepat disebut sebagai psikolog klinis daripada psikolog industri dan organisasi. Jika demikian, bidang-bidang apa saja yang menjadi objek dari psikologi industri dan organisasi?

Michael G. Aamodt (2004), menyebutkan ada 4 bidang utama dari Psikologi Industri dan Organisasi, yaitu sebagai berikut.

1. Psikologi Personalialia (Personnel Psychology)

Psikologi personalialia berkaitan dengan bidang analisis jabatan/pekerjaan, rekrutmen dan seleksi karyawan, sistem upah dan gaji, pelatihan karyawan, dan evaluasi kinerja karyawan.

Para psikolog yang terlibat dalam bidang ini bekerja mengembangkan tes baru atau memilih tes yang sudah ada untuk menyeleksi dan mempromosikan karyawan. Tes ini akan dievaluasi secara berkala untuk menjamin validitas dan reliabilitasnya. Selain itu, mereka juga melakukan analisis pekerjaan untuk mendapatkan gambaran tentang suatu pekerjaan, kemudian mengembangkan instrumen penilaian kinerja untuk mengevaluasi kinerja karyawan.

2. Psikologi Organisasi (*Organizational Psychology*)

Bidang ini berkaitan dengan isu-isu tentang kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi karyawan, komunikasi organisasi, manajemen konflik, perubahan organisasi, dan proses kelompok dalam organisasi.

Psikolog yang terlibat dalam bidang ini sering kali melakukan survei sikap karyawan untuk mendapatkan ide tentang kelemahan dan kekuatan organisasi dari sudut pandang karyawan. Mereka biasanya membuat rekomendasi-rekomendasi untuk mengatasi permasalahan, misalnya dengan mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan. Ini dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

3. Pelatihan dan Pengembangan (*Training and Development*)

Psikolog yang berminat terhadap bidang pelatihan dan pengembangan sering kali melakukan pengkajian terhadap metode-metode untuk melatih dan mengembangkan karyawan. Mereka biasanya bekerja di departemen pelatihan dan terlibat dalam kegiatan mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, mengembangkan program pelatihan dan mengevaluasi efektivitas pelatihan. Selain itu, mereka juga terlibat dalam program-program *team building*, restrukturisasi organisasi dan pemberdayaan karyawan yang semuanya bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

4. Ergonomi (*Human Factors/Ergonomics*)

Para psikolog di bidang ini memfokuskan diri pada desain pekerjaan, interaksi manusia-mesin, dan kelelahan atau stres fisik. Mereka sering kali bekerja sama dengan para insinyur dan profesional teknik lainnya untuk membuat suatu pekerjaan menjadi lebih aman dan efisien. Kegiatan-kegiatan yang dilakukan dalam bidang ini antara lain mengkaji jadwal kerja yang optimal, dan merancang desain kursi yang nyaman.

Sedangkan Muchinsky (2000), membagi bidang-bidang psikologi industri dan organisasi menjadi 6 bagian, yaitu sebagai berikut.

1. Seleksi dan Penempatan (*Selection and Placement*)

Psikolog industri dan organisasi yang bekerja di bidang ini mengembangkan metode-metode seleksi, penempatan dan promosi karyawan. Mereka terlibat dalam mempelajari pekerjaan-pekerjaan dan menentukan sejauh mana *degree test* dapat memperkirakan/meramalkan kinerja pada pekerjaan-pekerjaan tersebut. Mereka juga menangani masalah penempatan karyawan, yaitu mengidentifikasi pekerjaan-pekerjaan mana yang paling sesuai dengan minat dan keterampilan individu

2. Pelatihan dan Pengembangan (*Training and Development*)

Bidang ini berkaitan dengan identifikasi keterampilan-keterampilan karyawan yang perlu ditingkatkan dalam rangka meningkatkan kinerja. Ruang lingkup pelatihan mencakup peningkatan keterampilan teknis, misalnya keterampilan mengoperasikan komputer, sedangkan ruang lingkup pengembangan mencakup program-program pengembangan manajerial dan pelatihan kerja sama.

Psikolog industri dan organisasi yang bekerja di bidang ini harus mendisain cara untuk menentukan keberhasilan program-program pelatihan dan pengembangan.

3. Manajemen Kinerja (*Performance Management*)

Manajemen kinerja adalah proses mengidentifikasi kriteria atau standar dalam rangka menentukan sejauh mana karyawan menampilkan kinerjanya. Psikolog industri dan organisasi yang terlibat dalam bidang ini juga menangani penentuan manfaat atau nilai kinerja terhadap organisasi. Mereka terlibat dalam mengukur kinerja tim, kinerja unit dalam organisasi, dan kinerja organisasi itu sendiri.

4. Pengembangan Organisasi (*Organizational Development*)

Pengembangan organisasi adalah proses analisis struktur organisasi untuk mengoptimalkan kepuasan dan efektivitas individu, kelompok kerja, dan konsumen. Pertumbuhan tingkat kematangan organisasi hampir sama dengan manusia; jadi bidang pengembangan organisasi langsung berkaitan dengan proses pertumbuhan organisasi.

Psikolog industri dan organisasi yang bekerja dalam bidang ini harus memiliki kepekaan terhadap berbagai faktor yang mempengaruhi perilaku dalam organisasi.

5. Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality Worklife*)

Psikolog industri dan organisasi yang bekerja dalam bidang ini berkepentingan terhadap faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kesehatan dan produktivitas karyawan. Mereka mungkin terlibat dalam merancang ulang desain pekerjaan agar pekerjaan tersebut menjadi lebih bermakna dan bisa memuaskan karyawan. Kualitas kehidupan kerja yang tinggi akan mempengaruhi produktivitas organisasi dan kesehatan emosi individu.

6. Ergonomi (*Ergonomics*)

Ergonomi adalah bidang multidisiplin yang melibatkan psikolog industri dan organisasi. Bidang ini terkait dengan rancangan alat, peralatan, dan mesin-mesin yang sesuai dengan keterampilan manusia.

Psikolog industri dan organisasi yang bekerja dalam bidang ini harus memiliki pengetahuan tentang fisiologi, kesehatan industri, dan desain sistem kerja yang memungkinkan individu dapat bekerja secara efektif.

Merujuk pada kedua pendapat di atas, serta mengingat bahwa tujuan dari modul ini lebih bersifat untuk pengenalan dan penerapan pada kehidupan kerja sehari-hari, maka bidang-bidang yang akan dibahas adalah sebagai berikut.

1. Psikologi personalia yang mencakup: analisis dan evaluasi jabatan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, dan penilaian kinerja.
2. Psikologi organisasi yang mencakup: kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja, dan stres kerja
3. Ergonomi.

B. SEJARAH SINGKAT PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

Sampai saat ini tidak ada tanggal dan tahun yang pasti yang ditetapkan sebagai saat dimulainya penerapan prinsip psikologi dalam industri dan organisasi, tetapi banyak ahli yang sepakat untuk menyebutkan dua peristiwa penting sebagai awal mula dikenalnya psikologi industri dan organisasi.

Pertama adalah terbitnya buku karangan Walter Dill Scoot, *The Theory of Advertising* pada tahun 1903, yang dipandang sebagai buku pertama yang membahas tentang psikologi sebagai suatu aspek dari dunia kerja (Schultz, 1973). Yang kedua, tahun 1910 waktu Hugo Munsterberg menulis buku *Psychology and Industrial Efficiency* yang kemudian diterbitkan di Inggris tahun 1913 (Aamodt, 2004). Sebelumnya, pada tahun 1897 seorang psikolog bernama W.L. Bryan menerbitkan makalah tentang bagaimana petugas telegram mengembangkan keahlian dalam mengirim dan menerima kode-kode Morse.

Psikologi industri pertama kali mendapat perhatian besar pada perang dunia pertama. Pada waktu itu banyak sekali calon tentara yang harus diseleksi dan ditempatkan pada berbagai unit yang sesuai untuk dirinya. Oleh karena itu, psikolog dilibatkan untuk melakukan tes dan pada waktu itu digunakan tes kemampuan mental yang dinamakan *Army Alpha* dan *Army Beta*. *Army Alpha* digunakan untuk calon yang dapat membaca dan menulis sedangkan *Army Beta* digunakan untuk calon yang buta aksara. Pada masa itu, John B. Watson seorang tokoh aliran perilaku (*behaviorism*) kebetulan juga ditugaskan sebagai perwira Angkatan Bersenjata Amerika dan ia mengembangkan tes motorik dan pengamatan (*perceptual and motoric tests*) untuk mencari pilot yang potensial.

Salah satu tokoh dari permulaan sejarah psikologi industri dan organisasi adalah pasangan Frank dan Lilian Gilberth. Mereka mempelajari gerakan para pekerja dalam bekerja untuk meningkatkan produktivitas dan mengurangi kelelahan (Aamodt, 2004). Setelah suaminya meninggal, Lilian meneruskan kariernya sebagai konsultan dalam bidang industri dan pada masa depresi ekonomi ia menekankan perlunya penekanan biaya dan peningkatan produktivitas.

Tahun 1924 dimulai suatu seri penelitian di Hawthorne, Illinois di Pabrik Western Electric Company (Munandar, 2001). Pada awalnya penelitian ini bertujuan untuk mempelajari akibat atau pengaruh aspek-aspek fisik lingkungan kerja terhadap efisiensi pekerja. Misalnya, apa akibatnya jika intensitas penerangan dikurangi? apakah suhu dan kelembaban udara akan mempengaruhi produksi? Apa pengaruh jam istirahat terhadap pekerja?

Hasil yang mengejutkan dari kajian ini adalah bahwa ternyata aspek-aspek fisik seperti intensitas penerangan, suhu dan kelembaban udara tidak mempengaruhi tingkat efisiensi pekerja. Ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi dan penelitian ini membuktikan bahwa perilaku pekerja

sangat kompleks dan hubungan interpersonal antara manajer dan pekerja memainkan peranan penting pada perilaku pekerja. Hasil yang nyata dari penelitian ini adalah bahwa pekerja mengubah perilakunya dan menjadi lebih produktif karena mereka sadar sedang dipelajari dan mendapatkan perhatian dari manajernya (Aamodt, 2004).

Sejarah psikologi industri dan organisasi berlanjut hingga terjadinya perang dunia ke dua. Selama perang dunia ke dua, bidang pelatihan dan pengembangan menjadi perhatian utama. Kekurangan tenaga kerja terampil menyebabkan perusahaan harus meningkatkan pelatihan dalam perusahaan. Pada masa ini berkembang pula tes AGCT (*Army General Classification Test*) yang digunakan untuk mengklasifikasikan tentara pada tugas-tugas militer.

Pada tahun 1960-an penerapan psikologi di bidang penjualan mulai berkembang dengan pesat (Munandar, 2001). Perilaku manusia sebagai konsumen diteliti dan kebiasaan membeli serta proses pengambilan keputusan untuk membeli dikaji dan dicarikan aturan-aturan umumnya. Periode ini ditandai dengan digunakannya "sensitivity training dan T-group untuk para manajer" (Aamodt, 2004).

Di era tahun 1970-an, isu-isu psikologi organisasi tentang motivasi dan kepuasan pekerja mulai mendapat perhatian luas dan teori-teori tentang perilaku pekerja dalam organisasi mulai berkembang. Terbitnya buku *Beyond Freedom and Dignity* karangan B.F. Skinner tahun 1971 menyebabkan meningkatnya penggunaan teknik modifikasi perilaku dalam organisasi. Periode tahun 1980-an sampai 1990-an ditandai dengan mulai digunakannya metode-metode statistik yang lebih canggih seperti *path-analysis*, *multivariate analysis of variance*, sedangkan pada tahun-tahun sebelumnya metode statistik yang digunakan terbatas pada t tes dan korelasi.

Penerapan psikologi kognitif, pengaruh kerja terhadap kehidupan keluarga dan kegiatan di waktu luang mulai lebih diperhatikan. Begitu juga masalah stres kerja yang telah lama menjadi salah satu perhatian psikolog industri dan organisasi kembali mendapat perhatian besar, terutama yang berhubungan dengan stres akibat kekerasan di tempat kerja. Metode seleksi juga berkembang dengan pesat, banyak instrumen seleksi yang dikembangkan dan digunakan secara luas.

Pada era milenium sekarang ini mungkin pengaruh yang paling banyak dirasakan oleh psikologi industri dan organisasi, seperti juga bidang lainnya, adalah perkembangan teknologi komputer yang sangat pesat. Surat lamaran

sekarang dapat dikirim melalui internet, bahkan beberapa tes seleksi dilakukan juga dengan menggunakan komputer. Rapat ataupun pengawasan internal dapat dilakukan secara konferensi jarak jauh. Selain itu, mulai berkembang pula bekerja secara *online* melalui komputer yang memungkinkan pekerja untuk datang ke kantor hanya pada saat-saat tertentu. Di Indonesia, cara ini belum terlalu dimanfaatkan, tetapi di luar negeri, khususnya di negara-negara maju kecenderungan bekerja dari rumah semakin lama semakin meningkat.

Sebagai bahan untuk menambah pengetahuan Anda tentang psikologi industri dan organisasi, berikut dapat Anda pelajari bagaimana pendidikan untuk menjadi seorang psikolog industri dan organisasi khususnya di Indonesia.

Setelah Anda semakin memahami apa psikologi industri dan organisasi serta ruang lingkupnya, coba Anda jelaskan apa manfaat Anda mempelajari psikologi industri ini dikaitkan dengan tugas/pekerjaan Anda sekarang.

C. PENDIDIKAN UNTUK MENJADI PSIKOLOG INDUSTRI DAN ORGANISASI

Pendidikan psikologi di Indonesia masih dapat dikatakan berumur muda. Secara resmi fakultas psikologi yang pertama kali berdiri di Indonesia adalah di Universitas Indonesia pada tahun 1960. Sebelumnya, sejak tahun 1951 di lingkungan Kementerian PP&K (Pendidikan, Pengajaran dan Kebudayaan) – sekarang Kementerian Pendidikan Nasional – telah ada Balai Psikoteknik yang fungsinya adalah untuk mengadakan pengukuran-pengukuran psikometri guna keperluan seleksi dan penjurusan sekolah. Pada tanggal 3 Maret 1953, di bawah pimpinan Prof. DR. Slamet Iman Santoso diresmikan lembaga pendidikan psikologi yang pertama di Indonesia, dinamakan Lembaga Pendidikan Asisten Psikologi dan kemudian pada tahun 1955 menjadi Lembaga Pendidikan Psikologi di bawah Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia. Tahun 1958, lembaga ini menjadi Jurusan Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia dan baru pada tahun 1960 resmi berdiri sendiri menjadi Fakultas Psikologi Universitas Indonesia. Tanggal 3 Maret 1960, dijadikan sebagai tanggal kelahiran Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.

Sementara itu, di kota Bandung pendidikan psikologi juga mulai dirintis oleh Lembaga Psychotechniek Angkatan Darat – sekarang Dinas Psikologi Angkatan Darat – yang anggotanya sebagian besar lulusan dari pendidikan psikologi di Jerman. Awalnya dimulai dari rencana pengalihan Leger Psychologische Dienst (LPD) dari KNIL ke Angkatan Darat Republik Indonesia. Letnan Soemarto seorang perwira Angkatan Darat, ditugaskan untuk mencari tenaga-tenaga terdidik untuk menunjang lembaga psikologi yang akan diambil alih tersebut, tetapi usahanya tidak berhasil. Oleh karena itu, untuk memenuhi kebutuhan tenaga tersebut dikirim beberapa perwira muda untuk belajar ke Belanda, tetapi kemudian ketika hubungan Indonesia dan Belanda memburuk karena masalah Irian Barat, sebagian dari mereka pindah ke Jerman dan mengambil pendidikan psikologi di sana. Setelah lulus dan kembali ke Indonesia, mereka ditugaskan di Pusat Psikologi Angkatan Darat di Bandung. Untuk memenuhi kebutuhan tenaga terdidik mulai terpikirkan kemungkinan membuka kursus Juru psikologi kemudian berkembang menjadi kemungkinan menyelenggarakan pendidikan psikologi setingkat universitas. Ide ini mendapat sambutan dari Rektor Universitas Padjadjaran (ketika itu Prof. Mr. R. Iwa Koesoemasoemantri) dan pada tanggal 2 September 1961 diresmikan berdirinya Fakultas Psikologi Universitas Padjadjaran.

Setelah berdirinya Fakultas Psikologi di Universitas Indonesia dan Universitas Padjadjaran, pendidikan psikologi mulai mendapat perhatian dan cukup menarik minat lulusan SMA. Oleh karena itu, kemudian pada tanggal 8 Januari 1965 diresmikan Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada di Yogyakarta. Setelah itu, sampai tahun 2000 terdapat empat Fakultas Psikologi pada universitas negeri (Universitas Indonesia, Universitas Padjadjaran, Universitas Gajah Mada dan Universitas Airlangga), satu program studi Psikologi sebagai bagian dari Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro dan kurang lebih tiga puluh fakultas (atau masih berstatus program studi) psikologi swasta yang masing-masing memiliki Bagian Psikologi Industri dan Organisasi (Munandar, 2001).

Sama halnya dengan pendidikan tinggi yang lain, pendidikan psikologi terbagi atas tiga jenjang, yaitu pendidikan tingkat sarjana, tingkat magister dan tingkat doktoral. Pendidikan tingkat sarjana berlangsung selama 8 semester, tingkat magister 4 semester dan tingkat doktoral berkisar antara 6 – 7 semester. Seseorang yang menyelesaikan pendidikan tingkat sarjana mendapat gelar Sarjana Psikologi (S.Psi), sedangkan yang menyelesaikan

pendidikan tingkat magister mendapat gelar Magister Sain (M.Si); jika ia mengambil jalur keilmuan dan jalur profesi, serta Magister Terapan (M.T) jika ia mengambil jalur terapan. Jalur keilmuan dan terapan terbuka untuk sarjana dari semua bidang, sedangkan jalur profesi hanya dapat diikuti oleh mereka yang mempunyai gelar sarjana psikologi (S1 Psikologi). Lulusan program profesi inilah yang berhak disebut sebagai psikolog. Program profesi ini antara lain memiliki kekhususan psikologi industri dan organisasi dan karenanya mereka yang mengambil kekhususan inilah yang disebut sebagai psikolog industri dan organisasi.

Berbeda dengan di luar negeri, di Indonesia peminat untuk program psikologi industri dan organisasi lebih banyak dibandingkan dengan peminat ke program kekhususan lainnya. Sedangkan di luar negeri, peminat ke program kekhususan seperti psikologi klinis yang lebih banyak. Mengapa demikian? Cobalah diskusikan hal ini dengan teman atau orang-orang terdekat Anda.



LATIHAN

Untuk memperdalam pemahaman Anda mengenai materi di atas, kerjakanlah latihan berikut!

- 1) Menurut Anda, secara garis besar ada berapa bidang yang menjadi kajian psikologi industri dan organisasi? Jelaskan jawaban Anda!
- 2) Ceritakanlah apa yang Anda ketahui tentang perkembangan psikologi industri dan organisasi di Indonesia!
- 3) Jelaskan temuan apa yang didapat dari penelitian tentang aspek fisik lingkungan kerja yang dilakukan di Hawthorne, Illinois!

Petunjuk Jawaban Latihan

- 1) Baca dan pelajari kembali bidang-bidang kajian psikologi industri dan organisasi baik menurut Aamodt, Muchinsky maupun penulis.
- 2) Baca dan pelajari tentang pendirian beberapa fakultas psikologi di Indonesia.
- 3) Baca dan pelajari kembali penelitian yang dilakukan di Western Electric Company, Hawthorne, Illinois.



Bidang-bidang yang dipelajari dalam psikologi industri dan organisasi adalah psikologi personalia (yang antara lain mencakup analisis dan evaluasi jabatan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, dan penilaian kinerja), psikologi organisasi (yang antara lain mencakup kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja, dan stres kerja), dan Ergonomi/*Human Factors*.

Psikologi industri dan organisasi mulai mendapat perhatian pada saat perang dunia pertama dengan dilibatkannya psikolog dalam menyeleksi tentara. Beberapa alat tes yang berkembang saat itu adalah tes kemampuan mental (Army Alfa dan Army Beta), tes motorik, dan pengamatan. Kemudian ilmu ini terus berkembang dengan adanya studi tentang pengaruh gerakan tubuh pekerja dan pengaruh aspek fisik lingkungan kerja terhadap produktivitas dan efisiensi pekerja.

Pada era perang dunia ke dua, perhatian difokuskan pada pelatihan dan pengembangan karena perusahaan/organisasi kekurangan tenaga terampil untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Kemudian di era 60-an sampai dengan era 90-an, dimulai penerapan psikologi dalam bidang penjualan, dilanjutkan dengan kajian di bidang motivasi, kepuasan kerja, dan penggunaan metode-metode statistik yang lebih canggih dalam kajian psikologi industri dan organisasi.

Di Indonesia, psikologi industri dan organisasi mulai berkembang tahun 1950-an, ditandai dengan adanya Balai Psikoteknik di Jakarta dan Lembaga Psikoteknik Angkatan Darat di Bandung. Balai dan Lembaga ini terus berkembang sampai akhirnya pada tahun 1960 didirikanlah Fakultas Psikologi Universitas Indonesia dan pada tahun 1961 diresmikan Fakultas Psikologi Universitas Padjadjaran. Pada tahun 1965, menyusul Universitas Gajah Mada mendirikan Fakultas Psikologi. Sampai saat ini sudah lebih dari tiga puluh fakultas psikologi tersebar di perguruan tinggi negeri dan swasta. Dan dari berbagai program kekhususan yang tersedia, program psikologi industri dan organisasilah yang paling banyak peminatnya.

**TES FORMATIF 2**

Pilihlah satu jawaban yang paling tepat!

- 1) Bidang seleksi dan penempatan yang menurut Muchinsky adalah satu bidang tersendiri dalam psikologi industri dan organisasi, menurut Aamodt termasuk dalam bidang
 - A. psikologi personalia
 - B. psikologi organisasi
 - C. pelatihan dan pengembangan
 - D. ergonomi

- 2) Bidang psikologi industri dan organisasi yang pertama mendapat perhatian pada awal perkembangannya adalah
 - A. rekrutmen dan seleksi
 - B. seleksi dan penempatan
 - C. pelatihan dan pengembangan
 - D. penilaian kinerja

- 3) Salah satu temuan studi Hawthorne adalah
 - A. intensitas penerangan mempengaruhi efisiensi pekerja
 - B. tingkat kelembaban udara mempengaruhi produktivitas pekerja
 - C. hubungan antara manajer dan pekerja mempengaruhi perilaku pekerja
 - D. jam istirahat mempengaruhi efisiensi pekerja

- 4) Perkembangan psikologi industri dan organisasi di Indonesia dimulai dengan adanya Balai Psikoteknik dan Lembaga Psikoteknik yang mengadakan kegiatan berupa
 - A. pengembangan metode tes
 - B. penelitian psikologi industri
 - C. pendirian jurusan/fakultas psikologi
 - D. pengukuran dalam rangka seleksi dan penjurusan sekolah

- 5) Seseorang baru dapat dikatakan sebagai psikolog jika ia telah menyelesaikan program
 - A. sarjana psikologi
 - B. profesi psikologi
 - C. magister sains
 - D. magister terapan

Cocokkanlah jawaban Anda dengan Kunci Jawaban Tes Formatif 2 yang terdapat di bagian akhir modul ini. Hitunglah jawaban yang benar. Kemudian, gunakan rumus berikut untuk mengetahui tingkat penguasaan Anda terhadap materi Kegiatan Belajar 2.

$$\text{Tingkat penguasaan} = \frac{\text{Jumlah Jawaban yang Benar}}{\text{Jumlah Soal}} \times 100\%$$

Arti tingkat penguasaan: 90 - 100% = baik sekali

80 - 89% = baik

70 - 79% = cukup

< 70% = kurang

Apabila mencapai tingkat penguasaan 80% atau lebih, Anda dapat meneruskan dengan Kegiatan Belajar 3. **Bagus!** Jika masih di bawah 80%, Anda harus mengulangi materi Kegiatan Belajar 2, terutama bagian yang belum dikuasai.

KEGIATAN BELAJAR 3**Disain Penelitian dalam Psikologi Industri dan Organisasi**

Seper ti telah Anda pelajari pada Kegiatan Belajar 1, psikologi industri dan organisasi mempunyai dua sisi, yaitu sebagai ilmu pengetahuan dan ilmu terapan/praktek. Sebagai ilmu pengetahuan, seperti juga ilmu pengetahuan lainnya, tentu psikologi industri dan organisasi harus memenuhi persyaratan-persyaratan ilmiah. Teori-teori, aturan-aturan dan prinsip-prinsip yang dikembangkan dalam psikologi industri dan organisasi harus dapat diuji dan dibuktikan kebenarannya. Penelitian dan pengembangan harus terus dilakukan agar tetap dapat menjawab dan mengatasi tantangan-tantangan yang tumbuh dan bermunculan seiring dengan semakin kompleksnya masalah di dunia kerja. Oleh karena itu, berbagai metode juga digunakan dalam psikologi industri dan organisasi untuk mengembangkan teori-teori. Pada Kegiatan Belajar 3 ini, Anda akan diperkenalkan pada berbagai metode yang digunakan dalam psikologi industri dan organisasi dari yang paling tradisional sampai yang mutakhir dengan memanfaatkan kemajuan teknologi.

A. PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI SEBAGAI ILMU

Salah satu ciri yang membedakan manusia dengan makhluk hidup lainnya adalah rasa ingin tahu. Manusia memiliki rasa ingin tahu yang sangat besar, selalu mempertanyakan suatu gejala dan tidak pernah puas dengan jawaban yang diperolehnya. Untuk menjawab rasa ingin tahu ini pada awalnya manusia menggunakan akal sehatnya (*common sense*). Jika seorang anak kecil bermain di hujan dan kemudian esok harinya terserang demam, maka manusia akan mengatakan bahwa bermain di hujan akan mengakibatkan anak kecil demam. Hubungan sebab akibat ini hanya didasarkan pada akal sehat saja dan kemudian disimpulkan bahwa hujan dapat mengakibatkan timbulnya demam. Tetapi kemudian muncul pertanyaan lain, kalau hujan menyebabkan demam, mengapa tidak semua anak atau orang yang kehujanan akan menderita demam? Akhirnya manusia menyadari bahwa akal sehat saja tidak mampu menjawab rasa ingin tahunya. Harus ada cara yang lebih pasti untuk hal itu dan akhirnya manusia mulai menggunakan

cara-cara yang lebih sistematis, terkendali dan logis dalam menjawab rasa ingin tahunya dan cara tersebut sekarang dikenal sebagai ilmu atau ilmu pengetahuan. Apa sebenarnya perbedaan antara ilmu dan akal sehat? Kerlinger dalam bukunya *Foundation of Behavioral Research* (1986) menyebutkan ada lima hal dasar yang membedakan ilmu dan akal sehat, yaitu:

1. Dalam hal penggunaan pola konseptual dan struktur teoritis. Ilmu mengembangkan struktur-struktur teori dan mengujinya untuk mengetahui konsistensi internalnya dengan menggunakan tes atau uji empiris. Akal sehat juga menggunakan struktur teori atau konsep namun teori/konsep tersebut sering kali diterima begitu saja tanpa dipertanyakan lagi apalagi diuji, misalnya suatu bencana alam dipercaya sebagai hukuman atas dosa yang telah diperbuat.
2. Dalam hal pengujian hipotesis dan teori. Ilmu menguji hipotesis dan teori secara sistematis dan empiris tanpa memilih-milih data mana yang kira-kira cocok dengan hipotesis atau teori tersebut. Semua data digunakan dan hubungan antar variabel harus diuji di laboratorium atau di lapangan. Akal sehat juga menguji hipotesis dan teori, tetapi dengan cara yang "selektif", artinya data atau bukti-bukti tentang hubungan antar variabel dicari yang cocok saja dengan hipotesis atau teori yang diuji, data yang tidak cocok tidak diperhatikan atau diabaikan.
3. Dalam hal kontrol atau kendali terhadap variabel-variabel yang tidak diuji. Ilmu hanya memusatkan perhatiannya pada variabel-variabel yang diuji saja. Variabel-variabel lain yang diduga juga akan mempengaruhi hubungan antar variabel yang diuji akan dikontrol secara sistematis. Sedangkan akal sehat tidak melakukan kontrol secara sistematis. Tidak ada upaya untuk mengontrol sumber-sumber pengaruh di luar yang diuji.
4. Dalam hal kesadaran mencari hubungan antar variabel. Ilmu secara sadar dan sistematis mencari atau menguji hubungan-hubungan tersebut. Sedangkan akal sehat akan mencari atau menguji hubungan tersebut jika hanya terjadi saja, baru kemudian dicari sebab akibatnya.
5. Dalam hal penjelasan tentang suatu fenomena atau gejala. Ilmu berupaya menjelaskan suatu fenomena atau gejala atau hubungan-hubungan antar variabel secara hati-hati. Ilmu hanya membicarakan hal-hal yang dapat diamati atau diuji. Sedangkan akal sehat biasanya memberikan penjelasan secara metafisik. Yang dimaksud dengan metafisik adalah

penjelasan yang tidak dapat diuji. Misalnya, penjelasan bahwa orang menjadi miskin atau kelaparan karena Tuhan menghendaknya.

Dari uraian di atas jelas bahwa akal sehat saja tidak cukup untuk menjawab rasa ingin tahu bahkan sering kali akal sehat justru salah dalam menjawab rasa ingin tahu manusia. Begitu juga dalam psikologi industri dan organisasi.

Baiklah, setelah Anda dapat membedakan ilmu dan akal sehat, kini pembahasan kita lanjutkan tentang bagaimana perkembangan psikologi industri dan organisasi menjadi ilmu mandiri.

Sebagai cabang dari psikologi, pada awalnya psikologi industri (tanpa tambahan organisasi) lebih banyak hanya menerapkan prinsip-prinsip psikologi pada dunia kerja. Menurut Munandar (2001), sejak perang dunia ke dua, psikologi industri dan organisasi mulai berkembang menjadi ilmu mandiri. Sebagai ilmu, tentu psikologi industri dan organisasi juga terikat pada kaidah-kaidah ilmiah. Penelitian harus dilakukan untuk menjawab tantangan atau masalah yang dihadapi. Teori-teori dikembangkan dan diuji kebenarannya. Tentu dengan tetap berpijak pada subjek utamanya, yaitu perilaku manusia dalam dunia kerja.

Seperti halnya ilmu-ilmu yang lain, psikologi industri dan organisasi tentu juga mempelajari gejala atau peristiwa yang dianggap bermanfaat bagi kehidupan manusia. Ilmu hanya meneliti objek atau fakta yang berada dalam jangkauan manusia atau dalam bahasan Munandar (2001), ilmu hanya menangani fakta-fakta yang dapat diamati, yang dapat dilihat, didengar, diraba, diukur, dan dilaporkan dan berorientasi pada dunia empiris. Sebagai cabang dari psikologi, tentu psikologi industri dan organisasi juga mempelajari "jiwa" manusia, sesuatu yang sering kali dianggap abstrak dan tidak terlihat dan sebagai ilmu, psikologi industri dan organisasi juga hanya berhubungan dengan perilaku terbuka yang secara langsung dialami, dihayati dan dipelajari.

Jadi, jiwa manusia atau pribadi seseorang dipelajari dari ungkapan perilakunya. Misalnya, seseorang yang merasa sedih, marah atau gembira dapat kita lihat dari ekspresi wajahnya atau gerakan-gerakan tubuhnya. Begitu juga dalam dunia kerja, seseorang yang menyukai pekerjaannya akan terlihat selalu semangat dalam bekerja, bersedia untuk mendahulukan kepentingan pekerjaan daripada kepentingan diri sendiri dan berbagai reaksi atau perilaku lainnya yang menunjukkan sikap positif.

Menurut Munandar (2001), dalam psikologi industri dan organisasi, perilaku manusia dipelajari dalam perannya sebagai tenaga kerja dan konsumen dan dipelajari secara perorangan ataupun secara kelompok. Kemudian dari temuan-temuan yang dihasilkannya, dikembangkan teori, hukum dan prinsip yang dapat diterapkan kembali ke dalam kegiatan-kegiatan industri dan organisasi untuk kepentingan tenaga kerja, konsumen dan organisasi. Pada umumnya teori-teori dalam psikologi industri dan organisasi dinyatakan dalam uraian kalimat, tidak dalam bentuk formula matematika, walaupun ada juga beberapa yang menggunakan rumusan matematika. Untuk mendapatkan atau merumuskan teori, tentu harus dilakukan berbagai penelitian, baik berupa pembuktian teori atau berangkat dari ide dan pengalaman sehari-hari.

Dalam kenyataan sehari-hari, sering kali penelitian dimulai dari hal yang sederhana, misalnya dari rasa penasaran seseorang atas suatu kejadian atau gejala tertentu. Seorang manajer mungkin akan bertanya-tanya dalam hatinya: "Apa sebabnya tingkat produksi pada hari Rabu lebih tinggi daripada tingkat produksi di hari Jumat?" Atau pertanyaan lain seperti "Apa yang harus dilakukan untuk memperkecil tingkat kecelakaan kerja?" Pertanyaan-pertanyaan ini dapat menjadi awal dari suatu penelitian.

Tentu saja penelitian juga bisa merupakan usaha untuk membuktikan kebenaran teori, seperti yang dinyatakan oleh Miner (1992), "*some research in industrial-organizational psychology is conducted to test the truth of hypotheses derived from theories*". Jika "pertanyaan" atau ide atau rasa penasaran telah muncul maka langkah selanjutnya adalah membuat hipotesa, yaitu jawaban tentatif (sementara) atau perkiraan terhadap masalah atau "pertanyaan" yang menjelaskan hubungan antara beberapa variabel dalam penelitian.

Menurut Aamodt (2004), perkiraan ini biasanya didasarkan pada teori, penelitian sebelumnya atau logika. Setelah itu, dilakukan pengukuran terhadap berbagai variabel yang terkait, analisa data dan diakhiri dengan kesimpulan penelitian. Dalam hal ini harus dicatat bahwa tidak selalu perkiraan yang diajukan benar adanya, dapat saja terjadi sebaliknya atau ternyata tidak ada hubungan sama sekali antara variabel dalam penelitian. Selain itu, pada penelitian psikologi banyak faktor yang saling mempengaruhi dan karenanya tidak selalu situasi yang sama menghasilkan perilaku yang sama juga. Misalnya, dibalik perilaku agresif, banyak hal yang

menjadi pemicunya, kita tidak dapat menetapkan secara pasti variabel pencetusnya.

Nah, sebelum kita melakukan pengukuran atau mengumpulkan data, tentunya kita harus mengetahui terlebih dahulu metode-metode apa saja yang dapat digunakan untuk melakukan pengumpulan data penelitian di bidang psikologi industri dan organisasi. Berikut pembahasannya.

B. METODE-METODE PENELITIAN

Setelah hipotesa dibuat maka langkah selanjutnya adalah mengumpulkan data. Sebelumnya tentu harus juga ditentukan sampel penelitian, lokasi pengumpulan data, dan yang paling utama adalah metode pengumpulan datanya. Sering terjadi, masalah sudah dirumuskan dengan jelas, hipotesa sudah dibuat dan landasan teoritis sudah ditetapkan, tetapi karena metode yang digunakan tidak tepat, penelitian tidak menjawab permasalahan atau bahkan semakin mengaburkan pengertian terhadap suatu masalah. Sebagai contoh, metode kuesioner yang harus dijawab oleh pekerja yang sedang sibuk mengoperasikan mesin, tentu akan menyebabkan jawaban yang diberikan tidak akurat karena harus dilakukan dengan terburu-buru. Berikut ini akan dijelaskan berbagai metode penelitian yang biasa digunakan dalam psikologi industri dan organisasi. Namun, perlu disadari bahwa tidak ada satu metode pun yang sempurna, semuanya tergantung pada disain penelitian, karena itu tidak mustahil dalam suatu penelitian digunakan lebih dari satu metode.

1. Eksperimen

Seorang manajer ingin mengetahui: "Apakah suhu udara yang dingin akan mempengaruhi produktivitas kerja operator di bagian pemotongan kain?" Untuk mendapatkan jawaban, tentu ia harus melakukan penelitian. Dari berbagai metode yang ada, maka eksperimen adalah metode yang paling tepat untuk meneliti hal tersebut. Mengapa eksperimen? Karena menurut Aamodt (2004), metode eksperimen merupakan metode yang paling mantap (*most powerful*) dari semua metode penelitian karena hanya metode ini yang dapat menentukan hubungan sebab-akibat. Jadi, karena manajer tadi ingin mengetahui apakah suhu udara yang dingin akan menyebabkan perubahan dalam tingkat produksi, maka metode eksperimen yang harus ia gunakan, artinya ia mencari hubungan sebab-akibat antara suhu udara yang dingin dengan tingkat produksi.

Selanjutnya, Aamodt (2004), menyebutkan ada dua karakteristik yang menjadi ciri eksperimen, yaitu adanya manipulasi terhadap satu atau lebih variabel independen dan adanya pembagian kelompok secara random menjadi kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Jika salah satu karakteristik tersebut tidak dilakukan, maka penelitian tersebut tidak dapat dikatakan sebagai eksperimen. Pada contoh di atas, suhu udara merupakan variabel yang akan dimanipulasi dan disebut sebagai variabel independen, sedangkan tingkat produksi adalah variabel yang akan diukur sebagai akibat dari manipulasi terhadap variabel independen dan disebut sebagai variabel dependen. Pada kelompok eksperimen dilakukan berbagai manipulasi terhadap suhu udara, sedangkan pada kontrol grup suhu udara tetap seperti yang biasanya. Kemudian setelah beberapa waktu, dihitung tingkat produksi ke dua kelompok tersebut, apakah sama saja, atukah kelompok eksperimen lebih tinggi dari kelompok kontrol atau justru sebaliknya.

Idealnya, eksperimen dilakukan di dalam laboratorium, sehingga peneliti dapat mengendalikan situasi sesuai dengan tujuan penelitiannya. Muchinsky (2000), menyebutkan bahwa *"The laboratory setting must mirror certain dimensions of the natural environment where behavior normally occurs. A well-designed laboratory experiment will have some conditions found in the natural environment but will omit those that would never be present"*. Dalam hal ini, laboratorium tidak harus diidentikkan dengan sebuah ruangan yang berisi peralatan elektronik dan mekanik dengan petugas yang menggunakan "jas laboratorium", tetapi merupakan kondisi yang diatur untuk melakukan penelitian. Jadi mungkin saja, penelitian dilakukan di tempat kerja, asal saja ke dua ciri eksperimen yang disebutkan tadi tetap dilakukan. Kelebihan metode ini adalah kemampuannya untuk mengontrol variabel-variabel pengganggu (*intervening variables*) yang mungkin mempengaruhi hasil manipulasi variabel independen. Sedangkan kelemahan dari metode eksperimen adalah kecenderungan peserta untuk mengubah perilaku sehari-harinya karena mereka menyadari sedang menjadi objek penelitian. Kecenderungan ini disebut sebagai *Hawthorne Effect*.

2. Eksperimen Kuasi (*Quasi-Experiment*)

Dalam kenyataannya sering kali peneliti menghadapi kesulitan untuk melakukan eksperimen secara sempurna. Jarang perusahaan mengizinkan pegawainya untuk terlibat dalam penelitian selama sehari-hari, apalagi biasanya peserta eksperimen tidak hanya satu atau dua orang. Dalam keadaan

yang demikian, pilihan yang dapat digunakan adalah melakukan eksperimen kuasi. Berbeda dengan eksperimen laboratorium, eksperimen kuasi dilaksanakan di situasi yang alamiah/natural. Oleh karena itu, eksperimen kuasi dinamakan juga eksperimen lapangan. Dalam eksperimen kuasi, variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dimanipulasi dalam situasi yang alamiah. Seperti halnya eksperimen laboratorium, di sini peneliti juga menguji pengaruh dari beberapa variabel terhadap perilaku individu. Tetapi peneliti tidak dapat mengontrol variabel-variabel tersebut dengan ketat seperti di eksperimen laboratorium. Variabel-variabel yang terjadi dalam situasi alamiah ini menjadi bagian dari penelitian tersebut. Berbeda dengan eksperimen laboratorium di mana semua variabel penelitian dapat dimanipulasi dan dapat dikeluarkan atau dimasukkan sesuai disain penelitian yang telah ditentukan.

Menurut Miriam Lewin (1979), pada eksperimen kuasi, peneliti dapat mengubah atau memanipulasi variabel independen tetapi tidak dapat membagi peserta secara random menjadi kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Jika kita lihat kembali penelitian tentang hubungan suhu udara dingin dengan tingkat produksi tadi, maka dengan eksperimen kuasi, penelitian dilakukan langsung di lapangan atau di tempat kerja yang sebenarnya. Jadi, mungkin pada waktu tertentu, dua minggu misalnya, semua pekerja bekerja di bawah suhu udara yang dingin dan dua minggu lainnya bekerja dalam suhu normal. Kemudian jumlah tingkat produksi pada setiap periode dihitung, apakah ada perbedaan yang cukup berarti antara ke dua periode tersebut atau dengan kata lain apakah ada perbedaan tingkat produksi pada suhu dingin dan suhu normal.

Kelemahan utama dari metode ini adalah apakah perubahan yang terjadi murni akibat manipulasi variabel independen atau ada variabel lain yang juga berpengaruh terhadap tingkat produksi, misalnya bunyi dengung mesin pendingin udara, kebisingan dan variabel lainnya. Sedangkan kelebihanannya adalah konteks penelitian yang sesuai dengan keadaan sebenarnya karena penelitian dilakukan langsung di tempat kerja dengan pekerja yang sesungguhnya.

Eksperimen kuasi sering kali digunakan untuk mengevaluasi penerapan aturan atau ketentuan baru yang dilakukan perusahaan. Contohnya, jika suatu perusahaan menerapkan ketentuan baru tentang pemberian tunjangan tambahan bagi pegawai yang tidak pernah absen dalam satu bulan untuk menurunkan tingkat ketidakhadiran kerja. Setelah berjalan 2 atau 3 bulan,

perusahaan dapat mengevaluasi apakah pemberian tunjangan tersebut memberi pengaruh positif terhadap ketidakhadiran kerja dengan membandingkan jumlah ketidakhadiran kerja sebelum dan sesudah peraturan tersebut diberlakukan.

3. Penelitian Dokumen (*Archival Research*)

Penelitian dokumen juga merupakan salah satu metode penelitian yang sering digunakan dalam psikologi industri dan organisasi. Penelitian dokumen adalah penggunaan data atau catatan masa lalu untuk menjawab masalah-masalah yang diteliti (Aamodt, 2004). Misalnya, kita ingin mengetahui apakah kecelakaan kerja lebih sering terjadi pada malam hari atau siang hari. Kita dapat memeriksa dokumen atau laporan tentang kecelakaan kerja selama periode tertentu dan dari data yang terkumpul dapat ditarik kesimpulannya. Di Indonesia, metode ini mungkin hanya dapat digunakan pada perusahaan-perusahaan besar dengan sistem kearsipan yang tertata baik.

4. Survei

Survei adalah metode penelitian yang biasanya digunakan untuk mengetahui pendapat atau sikap seseorang atau kelompok terhadap suatu objek atau suatu topik, misalnya sikap karyawan terhadap perusahaan, atau pendapat karyawan terhadap sistem pengembangan karir di perusahaannya, dan sebagainya. Survei dapat dilakukan melalui angket/surat, wawancara, telepon, faks, e-mail, dan majalah. Media mana yang akan digunakan tergantung dari jumlah sampel, waktu dan dana yang dibutuhkan untuk melakukan penelitian. Angket merupakan cara yang murah dan tidak membutuhkan waktu yang lama dibandingkan dengan wawancara, namun tingkat pengembalian (*return rate*)nya rendah, bahkan sering kali di bawah 50%. Selain itu, keakuratannya sering dipertanyakan karena angket mendasarkan diri pada laporan diri (*self-report*). Email juga merupakan suatu cara yang tidak membutuhkan waktu yang lama, hanya sayangnya masih sedikit individu yang dapat mengakses internet karena harganya masih mahal dan belum ditunjang infrastruktur yang memadai. Oleh karena itu, sampel yang didapat menjadi kurang representatif. Selain itu, sama halnya dengan angket, *response rate*-nya juga rendah.

Tingkat pengembalian angket atau tingkat kecepatan respons ini merupakan hal penting dalam metode survei, karena akan mempengaruhi jumlah sampel penelitian. Berbagai cara digunakan untuk meningkatkan angka pengembalian ini, misalnya dengan memberikan insentif baik berupa uang maupun barang, melakukan komunikasi dengan sampel atau responden, atau memberikan amplop dan perangko untuk mengirimkan kembali angket yang telah diisi. Hal lain yang harus diperhatikan adalah bentuk pertanyaan-pertanyaan yang diajukan. Pertanyaannya tersebut harus mudah dimengerti, menggunakan bahasa yang sederhana, jangan terlalu panjang dan hindari pertanyaan-pertanyaan yang bersifat hipotetis.

Seperti telah disebutkan, yang sering menjadi pertanyaan adalah sejauh mana keakuratan jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan. Sebagai contoh, seorang peneliti menanyakan kepada 100 orang dewasa, apakah mereka selalu mencuci tangan setelah menggunakan toilet umum? Jawabannya 95% mengatakan ya. Tetapi ketika dilakukan pengamatan terhadap pengguna toilet umum, ternyata hanya 70% yang mencuci tangan. Kekurangakuratan jawaban tidak hanya disebabkan sikap tidak jujur, tetapi responden mungkin lupa atau tidak mengetahui jawaban yang benar dari pertanyaan tersebut.

5. Pengamatan (*Observasi*)

Pengamatan adalah suatu metode yang dapat digunakan oleh peneliti jika tujuan penelitiannya adalah untuk melihat/menguji perilaku individu yang terlihat. Dalam situasi yang sebenarnya/alamiah, perilaku mungkin diamati untuk jangka waktu yang cukup panjang untuk kemudian dicatat dan dikategorisasikan. Sebagai suatu metode penelitian, pengamatan tidak terlalu sering digunakan dalam psikologi industri dan organisasi karena membutuhkan waktu dan energi yang cukup banyak.

Pengamatan sering kali menjadi metode yang berguna untuk menghasilkan ide yang dapat diuji lebih lanjut dengan metode penelitian yang lain. Metode pengamatan kaya akan data yang berasal dari lingkungan di mana perilaku yang diteliti terjadi. Tetapi yang jadi masalah adalah bahwa subjek sadar bahwa perilakunya sedang diamati sehingga perilaku yang muncul mungkin bukan perilaku sebenarnya.

6. Meta Analisis

Meta analisis adalah suatu metode penelitian yang menggunakan perhitungan statistik untuk mendapatkan kesimpulan didasarkan pada penelitian yang dilakukan sebelumnya. Jadi pada metode ini, beberapa hasil penelitian yang serupa disatukan menjadi satu hasil penelitian. Pemikiran dasar dari metode meta analisis adalah kita akan mendapatkan kesimpulan yang lebih akurat tentang suatu topik jika kita menyatukan atau menyimpulkan hasil-hasil dari berbagai penelitian tentang topik tersebut daripada hanya berdasarkan hasil satu penelitian saja. Biasanya meta analisis menyatukan sekitar 25 atau lebih hasil penelitian individual.

Beberapa hal yang harus diperhatikan dalam melakukan meta analisis antara lain adalah bahwa peneliti harus membuat keputusan-keputusan yang bersifat subjektif dalam menentukan hasil penelitian yang mana yang akan diikutsertakan dalam meta analisis, apakah semua penelitian ataukah yang memenuhi kriteria tertentu saja? Apakah penelitian yang hasilnya tidak sesuai teori juga akan diikutsertakan atau tidak?

7. Kualitatif

Penelitian kualitatif beberapa tahun belakangan ini semakin diminati oleh berbagai disiplin ilmu. Penelitian ini melibatkan cara baru dalam memandang pertanyaan-pertanyaan penelitian dan bagaimana cara ini mempengaruhi kesimpulan kita tentang suatu topik penelitian. Penelitian kualitatif, dibandingkan dengan metode kuantitatif, menuntut keterlibatan yang lebih dari peneliti selama proses penelitian.

Hakikat penelitian kualitatif adalah menghargai atau mengakui sejumlah cara pandang yang berbeda dalam memahami suatu fenomena. Kita dapat belajar dengan cara melihat, mendengar dan berpartisipasi dalam fenomena yang ingin kita pahami. Salah satu pendekatan kualitatif adalah etnografi.

Penelitian kualitatif tidak terlalu sering digunakan dalam psikologi industri dan organisasi karena membutuhkan waktu dan energi yang cukup banyak.

Demikian uraian tentang metode-metode penelitian dalam psikologi industri dan organisasi.

Jika Anda diminta untuk melakukan penelitian tentang sikap pekerja terhadap gaya kepemimpinan manajer produksi suatu perusahaan, kira-kira metode penelitian apa saja yang akan Anda gunakan atau usulkan?



LATIHAN

Untuk memperdalam pemahaman Anda mengenai materi di atas, kerjakanlah latihan berikut!

- 1) Ilmu pengetahuan dan akal sehat, masing-masing melakukan pengujian terhadap hipotesis dan teori. Jelaskanlah bagaimana ilmu pengetahuan dan akal sehat melakukan pengujian tersebut sehingga terlihat perbedaan di antara keduanya.
- 2) Bilakah psikologi industri dan organisasi berkembang menjadi ilmu yang mandiri dan apa saja kegiatan-kegiatannya?
- 3) Mengapa penelitian eksperimen sangat jarang dilakukan di dunia kerja? Jelaskan jawaban Anda!

Petunjuk Jawaban Latihan

- 1) Baca dan pelajari kembali lima hal dasar yang membedakan ilmu pengetahuan dengan akal sehat.
- 2) Lihat kembali uraian tentang perkembangan psikologi industri dan organisasi menjadi ilmu yang mandiri.
- 3) Pelajari kembali metode-metode penelitian psikologi industri dan organisasi, khususnya tentang metode eksperimen dan eksperimen kuasi.



RANGKUMAN

Psikologi industri dan organisasi dapat dilihat dari dua sisi yaitu sebagai ilmu pengetahuan dan sebagai ilmu terapan. Pada awalnya, sebagai cabang dari psikologi, psikologi industri (tanpa organisasi) hanya menerapkan prinsip-prinsip psikologi dalam dunia kerja. Namun, sejak perang dunia kedua, psikologi industri dan organisasi mulai berkembang menjadi ilmu yang mandiri dengan melakukan kegiatan penelitian, mengembangkan teori-teori dan menguji kebenarannya.

Ilmu pengetahuan dapat dibedakan dengan akal sehat (*common sense*) dalam lima hal dasar, yaitu:

1. Penggunaan pola konseptual dan struktur teoritis;
2. Pengujian hipotesis dan teori;
3. Kontrol atau kendali terhadap variabel-variabel yang tidak diuji;

4. Kesadaran mencari hubungan antar variabel; dan
5. Penjelasan tentang suatu fenomena atau gejala.

Kelima hal dasar ini dilakukan baik oleh ilmu pengetahuan maupun oleh akal sehat namun dengan karakteristik yang berlainan. Metode-metode penelitian yang biasa digunakan dalam psikologi industri dan organisasi adalah Eksperimen, Eksperimen Kuasi, Penelitian dokumen, Survei, Pengamatan/Observasi, Meta Analisis, dan Metode Kualitatif



TES FORMATIF 3

Pilihlah satu jawaban yang paling tepat!

- 1) Persyaratan ilmiah yang harus dipenuhi oleh ilmu pengetahuan adalah sebagai berikut, *kecuali*
 - A. teori dapat diuji kembali secara empiris
 - B. pengujian teori dilakukan secara sistematis
 - C. pengujian hanya dilakukan jika suatu hubungan terjadi
 - D. penjelasan hanya diberikan untuk fenomena yang diamati atau diuji saja
- 2) Sebelum berkembang menjadi ilmu yang mandiri, psikologi industri dan organisasi adalah
 - A. bagian dari psikologi umum
 - B. bagian dari psikologi eksperimen
 - C. ilmu yang bersifat terapan
 - D. teori, aturan dan prinsip yang bersifat akal sehat
- 3) Salah satu kelemahan metode eksperimen kuasi jika dibandingkan dengan metode eksperimen adalah
 - A. variabel independen tidak dapat dimanipulasi
 - B. perilaku sampel yang cenderung tidak seperti biasanya (bukan perilaku sebenarnya)
 - C. peneliti tidak dapat mengontrol variabel-variabel penelitian dengan ketat
 - D. penelitian tidak dilaksanakan langsung di tempat kerja
- 4) Selain eksperimen, metode penelitian yang juga jarang digunakan dalam penelitian psikologi industri dan organisasi adalah
 - A. penelitian dokumen
 - B. survei

- C. pengamatan
 - D. meta analisis
- 5) Beberapa hal berikut adalah kelemahan dari metode survei, *kecuali*
- A. tingkat pengembalian kuesioner yang rendah
 - B. keakuratan data atau jawaban dari sampel
 - C. kejujuran sampel dalam memberikan jawaban
 - D. pemberian berbagai bentuk insentif kepada sampel

Cocokkanlah jawaban Anda dengan Kunci Jawaban Tes Formatif 3 yang terdapat di bagian akhir modul ini. Hitunglah jawaban yang benar. Kemudian, gunakan rumus berikut untuk mengetahui tingkat penguasaan Anda terhadap materi Kegiatan Belajar 3.

$$\text{Tingkat penguasaan} = \frac{\text{Jumlah Jawaban yang Benar}}{\text{Jumlah Soal}} \times 100\%$$

Arti tingkat penguasaan: 90 - 100% = baik sekali
80 - 89% = baik
70 - 79% = cukup
< 70% = kurang

Apabila mencapai tingkat penguasaan 80% atau lebih, Anda dapat meneruskan dengan modul selanjutnya. **Bagus!** Jika masih di bawah 80%, Anda harus mengulangi materi Kegiatan Belajar 3, terutama bagian yang belum dikuasai.

Kunci Jawaban Tes Formatif

Tes Formatif 1

- 1) C
- 2) B
- 3) D
- 4) A
- 5) D

Tes Formatif 2

- 1) A
- 2) A
- 3) C
- 4) D
- 5) B

Tes Formatif 3

- 1) C
- 2) C
- 3) C
- 4) C
- 5) D

Glosarium

- Army alpha : Instrumen tes psikologi yang digunakan untuk seleksi calon tentara (*army*) pada Perang Dunia I di Amerika Serikat.
- Army beta : Instrumen tes psikologi yang digunakan untuk seleksi calon tentara (*army*) pada Perang Dunia I di Amerika Serikat.
- Ergonomics : Bidang multidisiplin yang melibatkan psikologi industri dan organisasi, berkaitan dengan rancangan alat, peralatan, dan mesin-mesin yang disesuaikan dengan kondisi fisik manusia; agar nyaman dalam bekerja dan efektif.
- Etimologi : Asal kata.
- Hawthorne Effect : Istilah yang muncul karena adanya penelitian di Hawthorne, Illinois di pabrik Western Electric Company yang hasilnya menunjukkan bahwa hubungan interpersonal antara manajer dan pekerja memainkan peranan pada perilaku pekerja. Dalam penelitian ini menunjukkan pula bahwa pekerja mengubah perilakunya menjadi lebih produktif karena mereka sadar sedang dipelajari dan mendapat perhatian dari manajernya. Jadi, dalam suatu eksperimen di lapangan, apabila pekerja yang diteliti mengubah perilakunya menjadi lebih positif karena mereka menyadari sedang menjadi objek penelitian disebut sebagai *Hawthorne Effect*.
- Team building : Membangun tim.

Daftar Pustaka

- Aamodt, M.G. (2004). *Industrial/Organizational Psychology*. Belmont: Wadsworth/Thomson Learning.
- Anastasi, A. (1961). *Psychological Testing*. New York: The Macmillan Company.
- Dunnette, M. D. (1983). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. New York: John Wiley & Sons.
- Kerlinger, F. N. (1986). *Foundations of Behavioral Research*. Tokyo: CBS Publishing Japan Ltd.
- Lewin, M. (1979). *Understanding Psychological Research*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- McCormick, E. J.& Tiffin, J. (1975). *Industrial Psychology*. New Delhi: Prentice-Hall of India Private Limited.
- Miner, J.B. (1992). *Industrial-Organizational Psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Morgan, C.T., King, R.A., Weisz, J.R. & Schopler, John. (1986). *Introduction to Psychology*. Singapore: McGraw-Hill Book Co.
- Muchinsky, P.M. (2000). *Psychology Applied to Work*. Belmont: Wadsworth.
- Munandar, A.S., dkk. (2001). *Psikologi Industri*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Munandar, A.S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI-Press.
- Robbins, S.P. (1998). *Organizational Behavior. Concepts, Controversies, Applications*. New Jersey: Prentice-Hall International, Inc.

Schultz, D. (1973). *Psychology and Industry Today*. New York: Macmillan Publishing Co, Inc.

Werther, William B. Jr. & Davis, Keith. (1996). *Human Resources and Personnel Management*. Boston: McGraw-Hill.