



Memahami Keragaman & Sikap Kerja di Organisasi

By : Tiara Prisca Sabilla, S.E., M.M.

PERILAKU ORGANISASI

R20B & R25B - P2

Memahami Keragaman di Organisasi

Keragaman mengacu pada adanya perbedaan antarindividu dalam sebuah organisasi. Setiap orang membawa karakteristik dan perspektif yang unik, dan itulah yang membuat tim menjadi kaya secara gagasan.

- **Usia & Generasi**

Gen Z, Milenial, dan senior dapat memiliki cara kerja serta gaya komunikasi yang berbeda.

- **Gender**

Perbedaan gender membawa beragam perspektif dalam pengambilan keputusan.

- **Pendidikan & Pengalaman**

Latar belakang akademis dan jam terbang profesional yang bervariasi memperkaya tim.

- **Budaya & Kepribadian**

Nilai budaya dan karakter individu turut membentuk dinamika kerja dalam tim.

💡 **Contoh :** Dalam satu tim ada anggota Gen Z, Milenial, dan Boomer. Cara kerja dan cara berkomunikasi bisa sangat berbeda, namun justru di situlah kekuatannya.

Keragaman ≠ Kesetaraan ≠ Inklusi

Ketiga konsep ini sering disalahpahami sebagai hal yang sama. Padahal, masing-masing memiliki makna yang berbeda dan organisasi perlu mencapai ketiganya secara bersamaan.

Keragaman

Ada berbagai macam orang dengan latar belakang, identitas, dan karakteristik yang berbeda-beda dalam satu organisasi.

Kesetaraan

Semua mendapat kesempatan yang adil – tidak ada yang diuntungkan atau dirugikan berdasarkan identitas mereka.

Inklusi

Semua merasa dihargai dan dilibatkan – setiap suara didengar dan setiap kontribusi dihargai.

Organisasi tidak cukup hanya memiliki orang yang beragam. Yang terpenting adalah memastikan mereka diperlakukan secara adil dan didengar dalam setiap proses pengambilan keputusan.



BAB 2 · KERAGAMAN

Mengapa Keragaman Penting?

- **Ide yang Lebih Beragam**
Tim yang heterogen menghasilkan lebih banyak gagasan karena setiap anggota melihat masalah dari sudut pandang berbeda.
- **Kreativitas & Inovasi**
Perbedaan latar belakang mendorong pendekatan-pendekatan baru yang memicu inovasi produk dan solusi.
- **Memahami Konsumen**
Organisasi yang mencerminkan keragaman konsumennya lebih mampu memahami dan melayani pasar yang beragam.



⚠ Perhatian: Keragaman tanpa pengelolaan yang baik dapat memunculkan konflik, stereotip, atau diskriminasi. Keragaman hanya menghasilkan nilai ketika dikelola secara sadar dan inklusif.

Tantangan dalam Mengelola Keragaman

Meskipun keragaman membawa banyak manfaat, sejumlah tantangan nyata bisa muncul jika tidak dikelola dengan baik. Pemimpin tim perlu mengenali dan mengantisipasi hambatan-hambatan berikut:

Stereotip

Menilai seseorang berdasarkan kelompoknya, bukan berdasarkan kemampuan individu. *Contoh: "Dia masih muda, jadi pasti belum bisa memimpin."*

Diskriminasi

Perlakuan tidak adil yang diterima seseorang karena identitas atau latar belakang yang dimilikinya.

Bias

Penilaian yang tidak objektif, seringkali terjadi secara tidak sadar (*unconscious bias*), yang memengaruhi keputusan rekrutmen hingga promosi.

Eksklusi

Kondisi di mana seseorang merasa tidak dianggap sebagai bagian dari kelompok, sehingga suaranya tidak didengar.

Membangun Organisasi yang Inklusif



Memberikan kesempatan yang adil.



Menghargai perbedaan.



Membuka ruang untuk menyampaikan pendapat.



Menghindari diskriminasi.



Mengembangkan budaya kerja yang saling menghormati.





BAB 3 · SIKAP KERJA

Apa Itu Sikap Kerja?

Sikap kerja adalah bagaimana seseorang memandang, merasakan, dan merespons pekerjaannya. Sikap ini bukan sekadar perasaan sesaat – ia membentuk perilaku sehari-hari dan berdampak langsung pada kinerja serta hubungan antar rekan kerja.



Cara Bekerja

Sikap memengaruhi seberapa bersungguh-sungguh seseorang menyelesaikan tugasnya.



Hubungan Kerja

Karyawan dengan sikap positif cenderung membangun relasi yang lebih sehat dengan tim.



Motivasi & Kinerja

Sikap yang baik mendorong motivasi intrinsik yang secara langsung meningkatkan kualitas hasil kerja.



Contoh sikap positif: *"Aku suka pekerjaan ini dan merasa pekerjaanku berarti."* – Karyawan dengan perasaan ini cenderung lebih produktif dan loyal.

Tiga Komponen Sikap Kerja

Para ahli psikologi organisasi membagi sikap menjadi tiga komponen yang saling berkaitan. Memahami ketiganya membantu pemimpin mendiagnosis dan mengelola sikap karyawan secara lebih efektif.



Kognitif (Cognitive)

Apa yang kita percaya dan pikirkan tentang pekerjaan.

"Perusahaan ini memperlakukan karyawan dengan baik."



Afektif (Affective)

Apa yang kita rasakan secara emosional terhadap pekerjaan.

"Saya senang bekerja di sini."



Perilaku (Behavioral)

Bagaimana kita bertindak atau berniat bertindak sebagai konsekuensi dari sikap.

"Saya ingin tetap bekerja di sini."

Ketiga komponen ini bekerja bersama – keyakinan membentuk perasaan, dan perasaan mendorong perilaku. Perubahan pada satu komponen akan memengaruhi komponen lainnya.

KETERLIBATAN & KOMITMEN KERJA



JOB INVOLVEMENT

Seberapa jauh seseorang **terlibat secara psikologis** dalam pekerjaannya.



ORGANIZATIONAL COMMITMENT

Seberapa kuat seseorang **terikat** dan ingin **tetap menjadi bagian** organisasi.



“

Ini bukan cuma pekerjaan saya. Saya merasa **ikut memiliki** perusahaan ini.

→ menunjukkan **komitmen organisasi**.



Sikap → Perilaku → Dampak Organisasi

Apa yang dirasakan karyawan secara langsung memengaruhi bagaimana mereka bertindak – dan perilaku kolektif karyawan itulah yang menentukan kesehatan organisasi secara keseluruhan.

✓ Sikap Positif Menghasilkan

 Kepuasan Tinggi

 Keterlibatan Aktif

 Komitmen Kuat

 Kinerja Optimal

✗ Sikap Negatif Berkaitan dengan

 Absensi Tinggi

 Turnover Karyawan

 Konflik Internal

 Penurunan Kinerja

 **Kesimpulan Utama:** Investasi pada sikap kerja yang positif – melalui keadilan, keterlibatan, dan inklusi – adalah investasi langsung pada produktivitas dan keberlanjutan organisasi.

