

PSIKOLOGI KERJA

Pengertian

Psikologi Industri dan Organisasi terkait dengan pemahaman, menjelaskan, dan akhirnya meningkatkan sikap dan perilaku individu dan kelompok dalam organisasi perusahaan dan menerapkan prinsip prinsip psikologi untuk masalah di tempat kerja serta peningkatan kinerja. Beberapa masalah yang studi psikologi tempat kerja membantu untuk memecahkan termasuk trauma psikologis di tempat kerja, masalah produktivitas pekerja, dan mengelola tingkat stres pekerja.

Dalam psikologi ditempat kerja, teori behavioral digunakan untuk mengembangkan program pelatihan serta penguatan, teori psikologi sosial mengkaji mengenai pembentukan team dan konflik pada karyawan.

Psikologi di tempat kerja fokus meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi individu yang ada dalam sebuah organisasi, termasuk kondisi lingkungan kerja yang mana hasil dari temuan tersebut akan digunakan untuk meningkatkan kualitas serta efektivitas organisasi.

Manfaat Psikologi di Tempat Kerja

Manfaat Psikologi di Tempat Kerja; antara lain adalah :

1. Untuk mendapatkan pemecahan bagi masalah-masalah yang penting berkenaan dengan penggunaan tenaga manusia di dalam proses produksi dan dunia kerja.
2. Agar dunia bisnis, industri, manajemen, dan perburuhan mampu menggunakan prosedur-prosedur yang relevan/ tepat untuk memecahkan kasus-kasus human

(kemanusiaan), masalah usaha dagang dan kegiatan manusia di bidang bisnis serta administrasi.

Psikologi Organisasi

Sisi organisasi psikologi tempat kerja berfokus pada bisnis secara keseluruhan. Psikolog organisasi melihat apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi secara keseluruhan di antara semua karyawan. Organisasi sendiri dibagi menjadi banyak departemen dan tim, masing-masing membawa spesialisasi berbeda yang membantu bisnis tumbuh.

Psikologi Industri

Area ini terutama tentang karyawan individu dan hubungannya dengan lingkungan kerja tertentu, dan berfokus pada elemen-elemen seperti kepuasan kerja, kinerja, dan metode evaluasi yang akan diukur. Psikolog industri bertujuan untuk membantu organisasi dengan meningkatkan proses perekrutan untuk perusahaan, dengan menyelaraskan jenis karyawan mana yang bekerja paling baik di area bisnis tertentu. Psikologi industri juga terkait dengan proses pelatihan yang membuat bisnis berjalan lancar, dan memastikan bahwa karyawan memiliki kesadaran akan tingkat keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan lebih.

Pendekatan Industrial menekankan pada menentukan kompetensi yang dibutuhkan sebuah pekerjaan, mempekerjakan karyawan yang memiliki kompetensi pada pekerjaan tersebut, serta meningkatkan kinerja karyawan melalui program pelatihan. Pendekatan Organisasi berfokus pada struktur organisasi, budaya organisasi,

menyediakan lingkungan kerja yang memotivasi serta meningkatkan kenyamanan karyawan.

Ruang Lingkup Psikologi di Tempat Kerja

1. **Personnel Psychology**; Terkait dengan analisa jabatan, merekrut karyawan, menyeleksi karyawan, menentukan tingkatan gaji, training, dan mengevaluasi kinerja karyawan.
2. **Organizational Psychology**; Terkait dengan isu kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi karyawan, komunikasi dalam organisasi, mengatasi konflik dalam organisasi, perubahan organisasi, dan proses kelompok dalam organisasi.
3. **Human Factors/Ergonomics**; Terkait dengan design tempat kerja, hubungan manusia dengan mesin, ergonomic, kelelahan fisik serta stress. Psikolog pada bidang ini bekerjasama dengan professional lainnya untuk merancang sebuah tempat kerja yang aman serta efisien.

Contoh Lingkup Psikologi di Tempat Kerja

1) Manajemen Stress

Stres dalam psikologi tempat kerja adalah topik yang sangat menarik dan menjadi perhatian staf dan organisasi. Stres di tempat kerja hampir tidak dapat dihindari, apakah orang berurusan dengan bos yang sulit, kondisi kerja yang buruk, tenggat waktu yang ketat, beban kerja yang berlebihan atau gaji yang tidak mencukupi.

Namun, ketika stres kerja menjadi kronis, itu bisa berbahaya bagi kesehatan fisik dan emosional. Organisasi semakin beralih ke psikolog, ahli gizi, dan pakar lainnya untuk menerapkan program kesehatan di tempat kerja yang bertujuan untuk mencapai

kesejahteraan mental karyawan yang lebih baik dengan menyediakan makanan sehat, kelas yoga, ruang yang tenang, dan alat lain untuk lebih memahami tingkat stres mereka seperti EEG -latihan penilaian kognitif berbasis (permainan otak).

2) Rekrutmen

Psikologi di tempat kerja dalam rekrutmen dapat membantu dalam menunjukkan keterampilan penting, pencapaian pendidikan, dan pengalaman kerja yang diperlukan dari karyawan atau calon karyawan. Dengan mengetahui karakteristik ini, maka dapat menyusun deskripsi pekerjaan dan iklan yang paling cocok, dan calon pekerja yang paling mendekati.

Ini juga mengarahkan proses wawancara karena sudah dapat menilai dengan benar karakteristik yang dibutuhkan. Prinsip-prinsip psikologi di tempat kerja membantu dalam Rekrutmen untuk memahami bagaimana memilih karakteristik tertentu dari calon pekerja. Pada saat yang sama, juga dipastikan tidak diskriminatif tetapi berdasarkan karakteristik kebutuhannya.

3) Analisa Jabatan dan Job Description

Analisa jabatan yang lengkap adalah dasar untuk hampir semua kegiatan yang berhubungan dengan sumber daya manusia. Analisa Jabatan yang lengkap menyediakan informasi untuk penyusunan Job Description, Program Pelatihan, Analisa Kinerja, dll. Job Description adalah ringkasan singkat dari pekerjaan dan panjangnya harus dua hingga lima halaman. Didalamnya mencakup detail yang cukup mengenai aktivitas seperti seleksi dan pelatihan yang dapat dibuat.

4) Pelatihan Karyawan

Psikologi tempat kerja juga dapat membantu dalam menunjukkan kemungkinan kebutuhan pelatihan staf. Ini juga dapat memandu untuk memberikan pelatihan yang diperlukan dengan cara yang menarik dan memenuhi bagi karyawan.

Perhatikan bahwa pelatihan di tempat kerja biasanya membutuhkan pelatihan yang sesuai dengan kondisi pekerjaan tuntutan pekerjaan serta lingkungan kerja; misalnya terkait dengan tindakan pencegahan keselamatan, atau pelatihan yang terkait dengan perlunya kerjasama kelompok yang solid, dll.

5) Produktivitas dan Motivasi

Studi telah menunjukkan bahwa peningkatan motivasi karyawan biasanya menghasilkan lebih banyak produktivitas. Kebalikannya produktivitas yang lebih tinggi mengarah ke motivasi karyawan yang lebih banyak. Psikologi di tempat kerja menggarisbawahi bahwa teknik seperti penilaian kinerja, kontes, pembayaran komisi (jika berlaku), dan kuota penjualan (jika berlaku) dapat meningkatkan motivasi secara umum, menghasilkan produktivitas yang lebih tinggi.

6) Inovasi dan Improvement

Semua bisnis membutuhkan semacam inovasi, improvement atau kreativitas karyawan, dan psikologi memahaminya dari mulai individunya masing masing. Karyawan harus diberi kesempatan untuk menawarkan pemikiran mereka, produk dan layanan baru

yang inovatif; misalnya: proses bisnis yang menjadi efisien; dan jalur komunikasi menjadi lebih jelas.

Secara umum; karyawan yang didengar suaranya akan lebih bahagia, dan makin mencintai perusahaan. Meskipun akan sulit untuk mendorong kreativitas, namun semuanya dimulai dengan komunikasi sederhana berlanjut ke komunikasi efektif, dst. Perusahaan dapat memberikan keleluasaan kepada karyawan baik ruang dan waktu untuk memulai kreativitas mereka, jika perlu dukungan investasi. Inovasi dan improvement dikenal dengan dimulai dari brainstorming.

Referensi :

1. BOS; Psychology in the Workplace
2. Emotiv; Workplaces Psychology
3. Psychology Today; Workplace Dynamics