

Motivasi Dan Kepribadian Dalam Organisasi

Socialisman¹, Sukmawati², Luhur Wicaksono³

Program Studi Magister Administrasi Pendidikan, Universitas Tanjungpura Pontianak

Article Info

Article history:

Received : 11 March 2023

Publish : 13 March 2023

Keywords:

Motivation, Personality,
Organization

Info Artikel

Article history:

Diterima : 11 Maret 2023

Publis : 13 Maret 2023

Abstract

A person's behavior is determined by his will and willingness to achieve several goals. The will is motivation. Thus motivation is a driving force for someone to carry out an activity in order to achieve its goals. In organizational behavior, motivation is needed for each individual so that he is able to improve his performance in the organization he is in. This study aims to explain about Motivation and Personality in Organizations. The method used in this study uses a literature study technique/literature review method from various existing studies where the researcher provides an explanation of Motivation and Personality in Organizations. Thus the way a person acts and relates reflects his personality so that in reality the many aspects of each person are unique (typical).

Abstrak

Perilaku seseorang itu ditentukan oleh kehendakan dan kemauannya agar mencapai beberapa tujuan. Kehendakan itu berupa motivasi. Dengan demikian motivasi yaitu suatu pendorong supaya seseorang itu melakukan suatu kegiatan agar mencapai tujuannya. Dalam perilaku organisasi dibutuhkan motivasi pada setiap individu supaya mampu meningkatkan kinerjanya dalam organisasi yang ia geluti. Penelitian ini bertujuan memaparkan tentang Motivasi dan Kepribadian dalam Organisasi. Metode yang digunakan di dalam penelitian ini menggunakan teknik studi literatur metode literatur review dari berbagai penelitian yang sudah ada dimana peneliti memberikan penjabaran tentang Motivasi dan Kepribadian dalam Organisasi. Dengan demikian cara seseorang bertindak serta berhubungan mencerminkan kepribadian sehingga dalam kenyataannya banyak segi dari setiap orang adalah unik (khas).

This is an open access article under the [Lisensi Creative Commons Atribusi-Berbagi Serupa 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)



Corresponding Author:

Name of Corresponding Author,
Socialisman

Universitas Tanjungpura Pontianak,

Email: socialisman2010@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Organisasi merupakan sekelompok orang yang melakukan kerjasama untuk mencapai tujuan bersama. Manusia merupakan unsur terpenting dari seluruh unsur organisasi, karena hanya manusia yang memiliki sifat kedinamisan. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan organisasi dengan baik, maka diperlukan sumber daya untuk mencapainya. Sumber daya merupakan energi, tenaga dan kekuatan yang diperlukan untuk menciptakan aktivitas ataupun kegiatan. Dalam organisasi motivasi mempunyai peranan penting, karena ia menyangkut langsung pada unsur manusia dalam organisasi. Motivasi yang tepat akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi. Unsur manusia dalam organisasi terdiri dari dua kelompok orang yaitu orang yang memimpin (manajemen) dan orang yang dipimpin (pegawai/pekerja). Masalah motivasi dalam organisasi menjadi tanggung jawab manajemen untuk mencipta, mengatur dan melaksanakannya. Oleh karena itu sesuai dengan sifat motivasi yaitu bahwa ia adalah rangsangan bagi motif perbuatan orang, maka manajemen harus menciptakan motivasi yang mampu menumbuhkan motif orang-orang sehingga mau berbuat sesuai dengan kehendak organisasi.

Motivasi organisasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja. Berdasarkan tujuan yang ingin dicapai, manusia akan termotivasi oleh kebutuhan yang dimilikinya. Pendapat ini sejalan dengan Robin yang mengemukakan bahwa motivasi

organisasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang di kondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Motivasi ini dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri. Terkait dengan motivasi organisasi lima fungsi utama manajemen adalah *planning*, *organizing*, *staffing*, *leading*, dan *controlling*. Pada pelaksanaannya, setelah rencana dibuat, organisasi dibentuk, dan disusun personalianya, langkah berikutnya adalah menugaskan atau mengarahkan anggota menuju ke arah tujuan yang telah di tentukan. Fungsi pengarahan ini secara sederhana membuat anggota melakukan sesuatu sesuai dengan apa yang diinginkan dan harus mereka lakukan.

Perilaku organisasi pada hakekatnya adalah hasil interaksi antara individu-individu dalam organisasi. Perilaku organisasi pada dasarnya memusatkan perhatian pada dua cakupan. Pertama, meninjau perilaku individu dalam organisasi, seperti sikap, kepribadian, persepsi, pembelajaran dan motivasi. Kedua, perilaku kelompok dalam organisasi, yang meliputi norma, peran, pembentukan tim dan konflik. Oleh karena cakupan perilaku organisasi begitu luas, maka sebelum memahami perilaku organisasi perlu memahami lebih dahulu individu-individu sebagai salah satu dimensi dalam organisasi yang amat penting serta merupakan salah satu faktor pendukung dalam organisasi. Pola perilaku manusia dalam organisasi sangatlah berbeda-beda. Hal ini disebabkan karena setiap manusia mempunyai kepribadian yang berbeda yang dimiliki jauh sebelum manusia itu menjadi bagian dari sebuah organisasi. Cara seseorang bertindak serta berhubungan mencerminkan kepribadiannya sehingga dalam kenyataannya banyak segi dari setiap orang adalah unik (khas). Kondisi inilah yang menyebabkan timbulnya teori-teori kepribadian dalam psikologi yang bisa digunakan untuk kerangka acuan dalam memahami dan menjelaskan tingkah laku kita sendiri dan orang lain.

Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan motivasi dan kepribadian dalam organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian dari I Wayan Juniantara dan I Gede Riana (2015) dengan judul Pengaruh Motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (2) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (3) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
2. Penelitian dari Rizki Afrisalia Nitasari (2012) dengan Judul Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Bank Central Asia Tbk Cabang Kudus. Alat Analisis menggunakan SEM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Penelitian dari Chaisunah Ani Muttaqiyathun (2011) dengan judul Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Sebagai Variabel Moderating pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Badan Kesatuan Bangsa, Perlindungan dan Pemberdayaan Masyarakat di Kota Bandung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pada penelitian terdahulu teori yang digunakan yaitu teori motivasi kerja teori Herzberg dalam Hasibuan (2005), teori kepuasan kerja menurut Robbins (2006), dan teori kinerja menurut Soedjono (2008), teori motivasi kerja menurut Teori ERG Alderfer, teori kepuasan kerja menurut Luthan (2006), teori kinerja menurut Mangkunegara (2007), Teori motivasi manusia menurut Abraham Maslow (1943), Teori motivasi intrinsik dan ekstrinsik menurut Richard M. Ryan and Edward L. Deci (2000), dan Motivasi Melalui Rancangan Kerja menurut J. Richard Hackman (1976).

2. METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik/metode literature review dari beberapa penelitian yang ada dimana peneliti menjelaskan tentang motivasi dan kepribadian dalam organisasi. Adapun teknik analisis data menggunakan analisis kualitatif. Data yang digunakan adalah informasi sekunder atau pendukung dari literatur atau sumber yang ada. Referensi yang dimaksud adalah referensi dari buku, majalah, artikel laporan penelitian, jurnal dan

berbagai website di internet. Tujuan dari tinjauan literatur adalah untuk mengkonsolidasikan masalah yang ditemukan sebagai landasan teori pekerjaan. Peneliti melakukan analisis data dengan mengumpulkan data atau informasi yang berkaitan dengan topik pembahasan yang ditemukan dan menyaringnya sesuai dengan konteks yang diteliti untuk kesimpulan penelitian.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Motivasi

Secara bahasa, motivasi bersumber dari akar kata bahasa Latin “*motivus*” (bentuk kata dari “*movere*”) yang mempunyai pengertian bergerak atau menggerakkan.

Motivasi bersumber dari kata *motive* yang mana kata *motive* diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut yakni gerak jiwa dan jasmani agar berbuat.

Berikut definisi motivasi menurut pendapat para ahli

1. Gibson et.al, (2012) mengatakan” Motivation is the concept we use when we describe the forces acting on or within an individual to initiate and direct behavior”
(Motivasi ialah konsep yang kita gunakan agar menggambarkan kekuatan bertindak pada atau di dalam setiap individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku).
2. (Robbins dan Judge, 2013). Mengatakan “Motivation as the processes that account for an individual’s intensity, direction, and persistence of effort toward attaining a goal”
(Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu agar mencapai suatu tujuan).
3. Luthans, (2011) mengatakan bahwa Motivation is a process that starts with a physiological or psychological deficiency or need that activates a behavior or a drive that is aimed at a goal or incentive.

(Motivasi ialah proses yang dimulai dengan defisiensi secara fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan agar tujuan atau insentif).

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), arti kata motivasi ialah dorongan yang tampak pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar agar melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Arti lainnya dari motivasi ialah usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena hendak mencapai tujuan yang dikeakannya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya.

Menurut hemat penulis motivasi ialah dorongan / gerakan berupa gambaran kekuatan bertindak dalam diri setiap individu baik secara sadar maupun tidak sadar agar mencapai suatu tujuan yang dikehendaki.

Terdapat tiga elemen kunci dalam motivasi yaitu upaya, tujuan organisasi dan kebutuhan. Upaya ialah ukuran intensitas. Jika seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga agar mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Oleh sebab itu, diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta difokuskan pada tujuan organisasi. Kebutuhan ialah kondisi dari dalam yang menimbulkan dorongan, tentunya kebutuhan yang tidak terpuaskan akan menimbulkan tegangan yang merangsang dorongan dari dalam diri individu. Dorongan ini menimbulkan perilaku pencarian agar menemukan tujuan, tertentu. Jikalau ternyata terjadi pemenuhan kebutuhan, maka akan terjadi pengurangan tegangan. Pada mulanya, karyawan yang termotivasi berada dalam kondisi tegang dan berusaha mengurangi ketegangan dengan mengeluarkan upaya.

Menurut Ngalim Purwanto (2003:73), tujuan motivasi secara umum ialah agar menggerakkan atau menggugah seseorang supaya tampak kehendakan dan kemauannya agar melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau pencapaian tujuan tertentu. Tindakan memotivasi akan lebih dapat berhasil jika tujuannya jelas dan disadari oleh yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi. Oleh sebab itu, setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan dimotivasi.

Fungsi motivasi menurut Sardiman A.M (2005:85) ada tiga fungsi, yaitu:

- 1) Mendorong manusia sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Motivasi dalam hal ini yakni motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.

- 2) Menentukan arah perbuatan, yakni kearah tujuan yang akan dicapai. Oleh karena itu motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
- 3) Menyeleksi perbuatan, yakni menentukan perbuatan-perbuatan apa yang dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

Jenis-Jenis Motivasi dalam organisasi dapat berupa:

1. Motivasi dari dalam

Kebutuhan dan kehendakan dalam diri seseorang akan menimbulkan motivasi dari dalamnya. Pikirannya akan dipengaruhi oleh kekuatan yang akan mengarahkan perilaku orang tersebut. Contoh, seorang mahasiswa yang hendak memperoleh nilai A dalam ujiannya akan menentukan perilaku dia dalam memenuhi syarat kelulusannya. Setelah dia memikirkan dalam-dalam, perilakunya mungkin akan berubah menjadi mahasiswa yang rajin kuliah, membuat catatan yang baik, belajar keras, membuat tugas makalah dengan baik. Akan tetapi, dalam kenyataan tidak semua mahasiswa masih mencapai nilai A. Begitu juga dalam hal suatu organisasi, setiap individu akan mempunyai kebutuhan dan kehendakan berbeda dan “unik”. Beberapa teori yang ada berusaha membuktikan bagaimana mengidentifikasi motivasi-motivasi umum yang selalu ada dalam diri semua orang. Dengan memahami teori-teori tersebut, manajer dapat memotivasi bawahannya supaya kegiatan mereka mencapai kepuasan yang diinginkannya dan juga menguntungkan pencapaian tujuan organisasi. Penggolongan motivasi dari dalam yang dapat diterima secara umum belum mendapat kesepakatan para ahli. Namun psikolog-psikolog menyetujui bahwa motivasi dapat dikelompokkan ke dalam dua kelompok, yaitu:

- a) Motivasi Fisiologis, berupa motivasi alamiah (biologis), seperti lapar, haus, dan seks
- b) Motivasi psikologis, yang dapat dikelompokkan dalam tiga kategori dasar, yaitu:
 1. Motivasi kasih sayang (affectional motivation); motivasi supaya menciptakan dan memelihara kehangatan, keharmonisan dan kepuasan batiniah (emosional) dalam berhubungan dengan orang lain.
 2. Motivasi mempertahankan diri (ego-defensive motivation); motivasi supaya melindungi kepribadian, menghindari luka fisik dan psikologis, menghindari agar tidak ditertawakan dan kehilangan muka, mempertahankan prestise dan mendapatkan kebanggaan diri.
 3. Motivasi memperkuat diri (ego-bolstering motivation); motivasi upaya mengembangkan kepribadian, berprestasi menaikkan prestasi dan mendapatkan pengakuan dari orang lain, memuaskan diri dengan penguasaannya terhadap orang lain.

2. Motivasi dari luar

Teori motivasi dari luar tidak mengabaikan teori motivasi dari dalam . Akan tetapi justru mengembangkannya. Teori motivasi dari luar menjelaskan kekuatan-kekuatan yang ada dalam individu yang dipengaruhi faktor-faktor luar yang dikendalikan oleh manajer, yaitu terdiri dari; suasana kerja seperti gaji, kondisi kerja, dan kebijaksanaan perusahaan, dan hubungan kerja, penghargaan, kenaikan pangkat dan tanggung jawab. Manajer perlu mengenal motivasi dari luar agar mendapatkan tanggapan yang positif dari karyawannya. Tanggapan yang positif menunjukkan bahwa bawahannya sedang bekerja demi mencapai kemajuan organisasi. Seorang manajer dapat mempergunakan motivasi dari luar yang positif ataupun yang negatif. Motivasi positif memberikan penghargaan agar pelaksanaan kerja yang baik. Motivasi negatif memperlakukan hukuman Jika pelaksanaan kerja jelek Keduanya dapat dipakai oleh manajer.

Teori-Teori Motivasi yang telah dikembangkan oleh beberapa ahli antara lain:

- a. (Teori Kebutuhan) yang dikembangkan Abraham H. Maslow

Teori motivasi oleh Abraham H. Maslow pada dasarnya berkisar pada pendapat

bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan, yakni : (1) kebutuhan fisiologikal (*physiological needs*), seperti : rasa lapar, haus, istirahat dan sex; (2) kebutuhan rasa aman (*safety needs*), tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual; (3) kebutuhan akan kasih sayang (*love needs*); (4) kebutuhan akan harga diri (*esteem needs*), yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status; dan (5) aktualisasi diri (*self actualization*), dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang supaya bisa mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya dan berubah menjadi kemampuan nyata.

b.(Teori Kebutuhan Berprestasi) yang dikembangkan McClelland

McClelland terkenal tentang teori kebutuhan agar mencapai prestasi atau *Need for Achievement (N.Ach)*. Dalam Teori ini dikatakan bahwa motivasi berbeda-beda, sesuai dengan kekuatan kebutuhan seseorang akan prestasi. Murray merumuskan kebutuhan akan prestasi tersebut sebagai kehendak :“ Melaksanakan sesuatu tugas atau pekerjaan yang sulit. Mencapai performa puncak agar diri sendiri sehingga mampu menang dalam persaingan dengan pihak lain. Kemampuan diri dapat ditingkatkan melalui penerapan bakat secara berhasil dan tepat.”

c.(Teori Dua Faktor) yang dikembangkan oleh Herzberg

Menurut teori ini yang dimaksud faktor motivasional ialah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor hygiene atau pemeliharaan ialah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Herzberg mengatakan bahwa yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier dan pengakuan orang lain.

B. Kepribadian

Personality atau kepribadian berasal dari kata latin *personare* yang berarti suara. Jadi kepribadian menyiratkan pemahaman yang sangat kompleks. Kepribadian adalah keadaan dinamis yang memperlihatkan perilaku dan interaksi yang terpadu antara individu dan kemampuan yang melekat pada lingkungannya, serta bersifat psikofisik dan unik (Purwanto 2007:156). Sigmund Freud menyatakan bahwa kepribadian adalah struktur yang tersusun dari tiga sistem, yaitu *id*, *ego*, dan *superego*, sedangkan perilaku tidak lain adalah hasil konflik dan mediasi dari ketiga unsur sistem kepribadian tersebut. Pada saat yang sama Derlega, Winstead & Jones (Yusuf, 2011:3) mendefinisikan kepribadian sebagai sistem karakteristik internal individu yang relatif stabil yang menumbuhkan pikiran, perasaan, dan perilaku yang konsisten. Teori kepribadian memiliki tiga pendekatan dalam perkembangannya, yaitu: Pendekatan sifat, pendekatan psikodinamik dan pendekatan humanistik. Teori ciri-ciri kepribadian didasarkan pada faktor predisposisi yang menggerakkan perilaku individu ke dalam pola yang konsisten.

Menurut Allport dalam Gibson (1996), ciri adalah blok bangunan sebagai fondasi bangunan, penyebab, tindakan, sumber keunikan individu. Sifat adalah asumsi kecenderungan yang memandu perilaku secara konsisten dan dengan karakteristik tertentu. Ciri-ciri menciptakan konsistensi dalam perilaku karena ciri-ciri secara umum dan luas memperluas karakteristik dan ruang lingkungannya. Teori kepribadian psikodinamik Menurut Freud, perbedaan kepribadian individu disebabkan oleh fakta bahwa masing-masing memiliki dasar yang berbeda. Ia membagi kepribadian menjadi tiga bagian, yaitu: *Id*, *ego* dan *superego*. *Id* adalah sistem kepribadian yang paling dasar, sistem dengan insting bawaan. *Ego* adalah sistem kepribadian yang bertindak sebagai pemandu individu terhadap dunia objek dalam realitas dan menjalankan fungsinya berdasarkan prinsip realitas. Karena fungsinya tersebut, *ego* berperan sebagai mediator konflik, seringkali *ego* harus berkompromi, berusaha menyenangkan *id* dan *superego*. *Superego* adalah sistem kepribadian yang mengandung nilai dan aturan evaluatif (tentang baik dan buruk) di mana masyarakat membentuk nilai, termasuk sikap moral. *Superego* sering berkonflik dengan *id* karena *id* ingin melakukan apa yang dirasa baik, sedangkan *superego* bersikeras untuk melakukan hal yang "benar".

Menurut Roger dalam Gibson (1996), teori kepribadian humanistik menekankan pada pengembangan individu dan aktualisasi diri dalam pendekatannya, yang bertujuan untuk memahami kepribadian. Pendekatan untuk memahami kepribadian adalah humanistik (berpusat pada orang) dan percaya bahwa dasar organisme manusia adalah realisasi diri. Ada beberapa konsep yang dapat dikaitkan dengan kepribadian (Alwisol, 2012:7), yaitu:

- 1) karakter, yaitu gambaran perilaku dengan menekankan nilai-nilai baik secara implisit maupun eksplisit;
- 2) Disposisi, watak jangka panjang yang tidak berubah sampai sekarang;
- 3) temperamen, yaitu kepribadian yang berkaitan dengan faktor biologis atau fisiologis;
- 4) karakteristik, yaitu tanggapan yang sama terhadap sekelompok rangsangan yang serupa, terjadi dalam jangka waktu yang relatif lama;
- 5) fitur/ciri (tipe atribut), mirip dengan fitur/ciri tetapi rangkaian rangsangan yang lebih terbatas;
- 6) Kebiasaan adalah tanggapan yang sama dan biasanya diulangi terhadap rangsangan yang sama.

Berdasarkan pengertian para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kepribadian adalah kebiasaan, sikap dan sifat-sifat seseorang yang berkembang sebagai pribadi yang berinteraksi dengan orang lain dan berinteraksi secara individu dengan lingkungannya. Purwanto (2007:160) menjelaskan bahwa kepribadian berkembang dan mengalami perubahan. Namun, dengan perkembangan ini, semakin banyak pola yang tetap dan yang khas, sehingga ini adalah karakteristik individu untuk setiap orang. Faktor-faktor yang menyebabkan pembentukan kepribadian adalah:

a) **Faktor Biologis.**

Faktor biologis, yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik atau sering disebut dengan faktor fisiologis, seperti kondisi genetik, pencernaan, pernapasan, sirkulasi, kelenjar, saraf, tinggi badan, berat badan dan lainnya. Kita tahu bahwa ada perbedaan kondisi fisik/jasmani setiap orang sejak lahir. Kami melihat ini di setiap bayi baru lahir. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian dari ciri-ciri fisik/jasmani setiap orang diwariskan dan ada pula yang dibawa sejak lahir dalam diri anak atau individu tersebut. Kondisi fisik ini memainkan peran penting dalam kepribadian seseorang.

b) **Faktor Sosial**

Faktor sosial yang dimaksud di sini adalah masyarakat, yaitu orang lain di sekitar individu yang bersangkutan. Faktor sosial juga mencakup tradisi, adat istiadat, aturan, bahasa, dan lain-lain yang digunakan dalam masyarakat yang bersangkutan. Anak-anak bergaul dengan orang-orang di sekitarnya sejak lahir, dan lingkungan pertama adalah keluarga. Dalam perkembangan seorang anak, peran keluarga sangat penting dan menentukan pembentukan kepribadiannya kelak. Kondisi kehidupan dan keadaan keluarga yang berbeda mempengaruhi perkembangan kepribadian seorang anak dalam banyak hal. Pengaruh lingkungan keluarga terhadap perkembangan anak sangat penting sejak masa kanak-kanak dan menentukan perkembangan kepribadian anak selanjutnya. Hal ini karena dampak merupakan pengalaman pertama, dampak yang diterima anak masih terbatas jumlah dan cakupannya, intensitas dampak sangat tinggi karena berlangsung terus menerus, dan dampak biasanya diterima dengan nada emosional. Semakin tua anak, semakin besar dan luas pengaruh lingkungan sosialnya. Hal ini dapat diartikan sebagai faktor sosial yang mempengaruhi perkembangan dan pembentukan kepribadian.

c) **Faktor Budaya**

Perkembangan dan pembentukan kepribadian setiap orang tidak dapat dipisahkan dari budaya masyarakat tempat ia dibesarkan. Beberapa aspek kebudayaan yang sangat mempengaruhi perkembangan dan pembentukan kepribadian adalah:

- (1) nilai-nilai
- (2) adat dan tradisi,
- (3) pengetahuan dan keterampilan, dan
- (4) nilai kebendaan.

Ciri-ciri kepribadian Lauster (Sujanto, 2006:159) ada beberapa aspek psikologis yang dapat digunakan untuk membentuk atau meningkatkan kepribadian. Aspek-aspek tersebut adalah:

- a) Kepercayaan diri. Kita tidak perlu berpura-pura dengan rasa percaya diri kita sendiri sebab kita mengembangkannya dari kepribadian kita.
- b) Sikap optimis. Seorang optimis tanpa sadar menggunakan keterampilan dan kekuatannya secara efektif, sikap dasarnya positif dan terbuka.
- c) Berhati-hati. Suatu risiko harus dihindari, tetapi bukan berarti orang yang sangat berhati-hati lebih baik.
- d) Sikap tergantung pada orang lain. Kita seharusnya melepaskan semua harapan/keinginan untuk membebaskan diri kita dari ketergantungan, ketakutan, dan kepedulian kita terhadap orang lain.
- e) Resistensi terhadap ujian. Ujian yang hampir bisa menghancurkan seseorang, karena orang lain dengan mudah dikalahkan.
- f) ambisi. Ambisi adalah dorongan untuk mencapai hasil yang akan ditunjukkan dan dihargai orang lain.
- g) Kepekaan Sosial (Empati). Empati sosial adalah kemampuan untuk merasakan pengalaman orang lain, atau kemampuan untuk merasakan emosi, suasana hati, dan pikiran orang lain. Dengan kata lain, merasakan apa yang orang lain rasakan.

Berikut ialah ada beberapa kepribadian utama yang berpengaruh terhadap perilaku organisasi.

1. Machiavellinisme

Machiavellinisme adalah salah satu karakteristik kepribadian dimana seseorang tersebut cenderung sangat pragmatis, mempertahankan jarak emosional, serta lebih mementingkan hasil dibandingkan proses.

2. Self-esteem

Self-esteem atau penghargaan diri adalah penilaian seseorang terhadap diri mereka sendiri, apakah mereka menyukai diri mereka sendiri atau tidak, apakah mereka memiliki suatu kemampuan, kecakapan, dan lain-lain. Tingkat perasaan suka terhadap diri sendiri setiap manusia berbeda-beda. Ada yang menyukai diri mereka sendiri dan ada yang tidak menyukai diri mereka sendiri. Sifat ini merupakan harga diri. Harga diri secara langsung berkaitan dengan harapan untuk sukses. Individu yang memiliki harga diri tinggi memercayai bahwa ia memiliki kemampuan untuk sukses, khususnya dalam bidang pekerjaan. Dibandingkan individu yang rendah diri, ia akan lebih berani mengambil risiko dalam memilih pekerjaan dan lebih cenderung memilih pekerjaan yang tidak konvensional.

3. Self-monitoring

Kemampuan untuk memperhatikan apa yang terjadi di lingkungan eksternal dan tanggapan yang sesuai suatu situasi disebut sebagai selfmonitoring atau pemantauan diri. Individu dengan self-monitoring yang tinggi memungkinkan Individu untuk lebih mudah beradaptasi dengan lingkungan baru dan dapat memberikan respons yang tepat untuk situasi yang mereka hadapi. Ia mudah menyesuaikan perilaku mereka di segala keadaan. Dibandingkan dengan individu dengan self-monitoring yang rendah, ia cenderung memberikan perhatian lebih kepada perilaku orang lain.

4. Sikap terhadap risiko

Setiap orang memiliki sikap yang berbeda dalam mengambil risiko, umumnya dibagi menjadi pengambil risiko dan penghindar risiko. Sikap individu dalam mengambil risiko telah terbukti berdampak pada berapa lama manajer dapat membuat keputusan dan seberapa banyak informasi yang dibutuhkan sebelum mereka membuat pilihan. Keputusan yang lebih cepat dibuat manajer dalam mengambil risiko dan menggunakan Informasi yang kurang dalam membuat pilihan daripada manajer penghindar risiko.

5. Kepribadian proaktif

Jika kita amati, terdapat sebagian orang yang secara aktif mengambil inisiatif untuk melakukan tindakan atau membuat sesuatu yang baru dan terdapat sebagian orang yang bersikap sebaliknya, pasif terhadap situasi dan kurang berinisiatif. Organisasi tentu lebih menyukai orang-orang yang proaktif dan mereka dengan kepribadian ini biasanya dipandang cocok untuk menjadi seorang pemimpin atau sebagai agen perubahan dalam organisasi.

6. Type A personality

Rosenman dan Friedman memperkenalkan kepribadian Tipe A dan Tipe B pertama kali pada tahun 1950-an. Kepribadian dengan Tipe A dicirikan oleh keagresifan, ketelitian, dan berdaya saing tinggi. Mereka adalah pekerja keras yang ingin mencapai lebih banyak dalam waktu yang lebih sedikit, ambisius, dan perfeksionis. Biasanya individu dengan kepribadian Tipe A bergerak, berjalan, dan makan dengan cepat, mudah merasa tidak sabaran, multitasking (melakukan beberapa hal di waktu bersamaan), tidak dapat menikmati waktu luang, terobsesi dengan angka-angka, dan mengukur keberhasilan dalam bentuk jumlah hal yang bisa mereka peroleh. Mereka akan melakukan pekerjaan sebaik mungkin dan seefisien mungkin, tetapi kurang toleran terhadap pegawai lain yang dianggap kurang dari mereka. Kepribadian ini juga lebih rentan terhadap stres dan rasa frustrasi.

7. Locus of control

Locus of control atau pusat kendali adalah keyakinan seseorang terhadap kendali atas nasib mereka sendiri, termasuk kendali atas pekerjaan, dan kepercayaan mereka terhadap keberhasilan diri.

4. KESIMPULAN

Perilaku seseorang itu ditentukan oleh kehendakan dan kemauannya agar mencapai beberapa tujuan. Kehendakan itu berupa motivasi. Dengan demikian motivasi yakni suatu pendorong supaya seseorang itu melakukan suatu kegiatan agar mencapai tujuannya. Dalam perilaku organisasi dibutuhkan motivasi pada setiap individu supaya mampu meningkatkan kinerjanya dalam organisasi yang ia geluti. Beberapa orang menganggap motivasi sebagai sebuah ciri individu, dimana ada individu yang mempunyainya dan ada pula yang tidak. Padahal setiap orang pasti mempunyai motivasi, hanya saja kadar dan hal yang mendasarinya berbeda. Elemen kunci motivasi dapat berupa intensitas, arah dan ketekunan. Tujuannya ialah agar menggerakkan atau menggugah seseorang agar melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau pencapaian tujuan yang dihendakkan. Motivasi dapat bersumber dari dalam dan luar diri individu. Perilaku individu memengaruhi perilaku organisasi, dan setiap individu dalam suatu organisasi mempunyai perilaku yang berbeda-beda. Adanya berbagai perbedaan perilaku tersebut sebab setiap manusia mempunyai kepribadian yang khas. Perilaku seorang pekerja tentunya tidak akan dimengerti tanpa memperhatikan konsep kepribadian. Kepribadian saling berkaitan dengan persepsi, sikap, belajar dan motivasi setiap usaha. Untuk memahami perilaku, menjadi tidak lengkap apabila kepribadian tidak diperhitungkan atau dipahami sebelumnya.

Ada tiga teori yang dapat membantu kita dalam memahami kepribadian yakni teori yang menjelaskan individu, teori psikodinamis yang menggabungkan karakteristik manusia dan menjelaskan perkembangan kepribadian alamiah dinamis serta teori para humanis yang menekankan pada orang dan pentingnya aktualisasi diri kepada kepribadian. Setiap pendekatan tentunya berusaha menerangkan sifat unik atau khas dari setiap individu yang sangat mempengaruhi pola perilakunya.

5. UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih penulis ucapkan kepada Dosen, Mahasiswa Pasca Sarjana Administrasi Pendidikan Universitas Tanjungpura serta semua pihak yang telah membantu selesainya tulisan ini.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Adam, Ibrahim, 2014. Teori, Perilaku dan Budaya Organisasi. Bandung: Refika Aditama.
- Amir, M. Taufik. 2017, Perilaku Organisasi. Jakarta: PT Fajar Interpretama Mandiri.
- Amirullah. 2015. Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Badeni. 2013. Kepemimpinan Perilaku Organisasi, Bandung Altabeta. Cangara, Hafled. 2014. Pengantar Ilmu Komunikasi. Jakarta: Rajawali Pers.
- Effendy, Onong Uchjana. 2017. Ilmu Komunikasi: Teori dan Praktek. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Gede, Suparta Wayan dan Ketut Sintaasih, Wayan. 2017. Pengantar Perilaku Organisasi : Teori, Kasus, dan Aplikasi Penelitian. Denpasar Timur: CV.Setia Bakti.
- Gani, Nur Asni, dkk. 2020. Perilaku Organisasi. Jakarta:Mirqat.Tewal, Bernhard, dkk. 2017. Perilaku Organisasi. Bandung: PT.Patra Media Grafindo. Widayanti, Rahmi. 2019. Perilaku Organisasi” Teori dan Konsep Jilid 1”. Banjarmasin: Uniska MAB, Banjarmasin.
- Wijaya, Chandra. 2017. Perilaku Organisasi. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).
- Ulum, M. Chazienul. 2016. Perilaku Organisasi: Menuju Orientasi Pemberdayaan. Malang: UB Press.
- Wahjono, S. 1. 2020. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wayne, Pace R. dan Don F. Faules. 2001. Komunikasi Organisasi. Bandung Remaja Rosdakarya.
- Wibowo. 2012. Manajemen Kinerja Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo 2013. Perilaku dalam Organisas, Jakarta Rajagrafindo Persada Wijayanti.
- Winardi, 1. 2012. Manajemen Perilaku Organisasi. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Yani Tri, dkk. 2015. "Manajemen Konflik Organisasi dalam Perspektif Islam. Jurnal Komunikasi Profetik, Vol. 8. No. 1.
- I Ketut Suweca. 2020. Mengenal Lebih Dekat Teori-X-dan-Y McGregor dan Keterkaitannya dengan Kepemimpinan. Di akses dari <https://www.kompasiana.com/economist- pada 13 September 2022>
- Jendela Guru. 2021. Model Motivasi Kerja Dalam Organisasi. Di akses dari <https://jendelaguru.com/model-motivasi-kerja/>, pada 12 September 2022
- Deci, EL, & Ryan, RM (2013). Intrinsic motivation and self-determination in human behavior., books.google.com,
<<https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=M3CpBgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=motivation&ots=unqCLO8123&sig=I4fVSqx2yzDTvxU5XNEd-dh8Bss>>
- Maslow, AH (1981). Motivation and personality., books.google.com,
<<https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=DVmxDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR8&dq=motivation&ots=cLKxdz196X&sig=DpTulgcknH1e0I1pOCagC-MgDv4>>
- Vroom, VH (1964). Work and motivation., psycnet.apa.org,
<<https://psycnet.apa.org/record/1964-35027-000>>
- Herzberg, F (2017). Motivation to work., books.google.com,
<<https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=xpsuDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR12&dq=motivation&ots=CfodC1Q9ff&sig=5Lg-16Nkpc12SJKLYFsvfiKI3X4>>
- Porter, LW, Bigley, GA, & Steers, RM (2003). Motivation and work behavior., academia.edu,
<[https://www.academia.edu/download/8980639/stajkovic%20%20luthans%20\(2003\).pdf](https://www.academia.edu/download/8980639/stajkovic%20%20luthans%20(2003).pdf)
- Hackman, JR, & Oldham, GR (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. Organizational behavior and human ..., Elsevier,
<<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/0030507376900167>>
- Atkinson, JW (1964). An introduction to motivation., psycnet.apa.org,
<<https://psycnet.apa.org/record/1964-35038-000>>

- Eysenck, HJ (2012). A model for personality., books.google.com,
<<https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=WS3zCAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP10&dq=personality&ots=RI3YVgsBAq&sig=9hNjhAWLX2YhjkT4OpaKSyZUjk>>
- Burger, JM (2014). Personality., books.google.com,
https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=UrQ8AwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR6&dq=pers onality&ots=VIHuuqXxU4&sig=T0zqqy9PngAaa7HpQ6_vN8_N1VI
- Guilford, JP (1975). Factors and factors of personality. Psychological Bulletin, psycnet.apa.org,
<<https://psycnet.apa.org/record/1975-31795-001>>