WAWASAN PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

Psikologi Industri dan Organisasi atau yang dikenal dengan singkatan PIO merupakan salah satu cabang dari ilmu psikologi yang cukup populer dan juga banyak peminat. Hal ini tentu saja dipengaruhi oleh kecenderungan masyarakat saat ini yang merupakan masyarakat industri dan organisasi, dimana banyak kantor – kantor perusahaan yang berkembang pesat.



Banyak istilah yang digunakan untuk menyebut psikologi industri dan organisasi. Inggris menyebut psikologi industri dan organisasi sebagai *Occupational Psychology*. *Work and Organisational Psychology* merupakan istilah yang digunakan di Eropa dan di Amerika cabang psikologi ini disebut sebagai *Industrial and Organizational Psychology*.

**Pengertian Psikologi Industri dan Organisasi menurut Para Ahli**

* **Blum dan Naylor,** menyebut psikologi industri dan organisasi sebagai aplikasi dari fakta dan prinsip psikologi pada masalah dalam konteks bisnis dan indutri.
* **Guion,** menjelaskan psikologi industri dan organisasi sebagai keilmuan yang mempelajari mengenai hubungan antara manusia dengan dunia kerja.
* **A.S Munandar,** mendefinisikan psikologi industri dan organisasi sebagai keilmuan yang mempelajari tingkah laku dari manusia yang dikaitkan dengan perannya sebagai tenaga kerja dan konsumen baik secara perorangan atau sebagai kelompok.
* **Munsterberg,** menyebutkan psikologi industri dan organisasi sebagai keilmuan yang mempelajari perilaku dari manusia didalam dunia kerja

Jadi Psikologi industri dan organisasi membahas perilaku manusia dalam perannya sebagai tenaga kerja dan sebagai konsumen, baik secara perorangan maupun secara kelompok, dengan maksud agar temuannya dapat diterapkan dalam industri dan organisasi untuk kepentingan dan kemanfaatan manusianya dan organisasinya.

**Perkembangan Psikologi Industri**

Perkembangan psikologi industri dan organisasi dapat dibagi menjadi beberapa fase. Fase yang paling awal adalah masa sebelum perang dunia terjadi. Berikut ini perkembangan psikologi industri dan organisasi:

**Pra Perang Dunia – Tahun awal (1900 hingga 1916)**

Ada empat tokoh penting pada awal perkembangan psikologi industri dan organisasi, antara lain:

**1. *Walter Dill Scott* : Psychology of Advertising**

Pada Tahun 1901, ***Walter Dill Scott*** mengemukakan penggunaan psikologi di bidang periklanan. Walter Dill Scott kemudian menerbitkan buku yang berjudul *The Teory of Advertising* di tahun 1903 dan *The Psychology of Advertising* tahun 1908. Buku tersebut dipandang sebagai buku pertama yang membahas dunia kerja dari aspek psikologi.

Buku pertama Walter Dill Scott membahas tentang pendapat dalam mempengaruhi orang dan buku kedua bertujuan mengembangkan efisiensi manusia dengan memanfaatkan taktik seperti imitasi, kompetensi, loyalitas dan konsentrasi. Tahun 1911, Walter Dill Scott kembali mempublikasikan buku dengan judul *Influence Men in Business and Increasing Human Efficiency in Business*.

**2. *Frederick Taylor* : Scientific Management**

Scientific Management dipelopori oleh ***Frederick Taylor***. Scientific management membahas mengenai cara paling efisien dalam melakukan suatu pekerjaan serta menciptakan alat mekanik yang sesuai dengan struktur tubuh manusia. Alat mekanik tersebut digunakan untuk membantu melakukan pekerjaan. Sarjana psikologi bersama dengan sarjana teknik melakukan eksperimen dalam menciptakan kesesuaian peralatan kerja, lingkungan fisik, proses kerja dengan berbagai keterbatasan manusia.

**3. *Lilian Moller Gilberth :* Industrial Management Technique**

***Lilian Moller Gilberth*** merupakan psikolog wanita yang berkontribusi pada perkembangan awal psikologi industri dan organisasi. Lilian Moller Gilberth mengemukakan efek dari stres dan kelelahan pada tenaga kerja. Suaminya, Frank Gilberth adalah pioner dari teknik industrial manajemen.

**4. *Hugo Munsterberg :* Psychology and Industrial Efficiency**

***Hugo Munsterberg*** menerbitkan buku berjudul *The Psychology of Industrial efficiency* di tahun 1913. Buku karangan Hugo Munsterberg tersebut menjelaskan secara lebih luas psikologi di industri. Pemikiran Hugo Munsterberg menekankan ada perbedaan karakter individu dalam organisasi. Hugo juga menekankan perlunya meningkatkan pengaruh budaya dan sosial pada organisasi.

**Perang Dunia 1 (1917-1918)**

Pada masa ini para ahli psikologi yakin bahwa mereka dapat memberikan pelayanan yang bernilai bagi negara. Dalam masa perang dunia I, ada dua poin penting yang menjadi sejarah psikologi industri dan organisasi. Dua poin tersebut adalah

**1. Robert Yerkes : Army α dan Army β**

Pada masa itu Robert Yerkes adalah presiden dari American Psychology Association (APA). APA membuat prosedur untuk penerimaan tentara atau army. Prosedur penerimaan tersebut juga melihat kesehatan mental dari calon tentara. Ahli psikologi juga menganalisa motivasi dan moral para prajurit. Army Alpha merupakan seri tes intelijensi umum yang dikembangkan untuk para tentara dan Army Beta adalah tes khusus bagi calon tentara yang tidak dapat berbahasa inggris.

**2. Walter Dill Scott: Job Analysis dan Performance Appraisals**

ads

Pada masa ini Walter Dill Scott dan asosiasinya membangun firma konsultasi psikologi yang mengaplikasikan prosedur job analysis pada U.S Army untuk sektor privat. Walter Dill Scott melihat perkembangan spesifikasi pekerjaan pada petugas di U.S Army sebelum memulai firma konsultasinya.

**Antara Perang Dunia 1 dan Perang Dunia 2 (1919-1940)**

**1. Fungsionalisme**

Fokus utama aliran fungsionalisme adalah adaptasi diri manusia pada lingkungan. Banyak riset psikologi yang muncul karena semangat aliran fungsionalisme ini. Salah satu badan riset dibangun  di Carneigie Institue oleh Walter Bingham. Badan ini memiliki tujuan untuk memecahkan masalah menggunakan penelitian psikologi, aktivitas badan ini kemudian berfokus pada seleksi dan penempatan.

**2. James Cattell : Psychological Corporation**

Konsep Psychological Corporation ditemukan oleh James Cattell. Tujuan dari psychological corporation adalah mengembangkan psikologi dan mempromosikan penggunaannya dalam industri.

**3. Hawthorne Studies**

Hawthorne studies adalah penelitian yang dimulai pada akhir 1920 di perusahaan Western Electric dan berfokus pada ketertarikan psikologi industri dan organisasi tentang bagaimana perilaku kerja dimanifestasikan dalam konteks organisasi. Hasil dari Hawthorne studies adalah kondisi psikologi dan sosial lingkungan kerja berpotensi lebih penting dari kondisi fisik lainnya.

**Perang Dunia 2 (1941-1945)**

Banyak teknik yang ditemukan dan digunakan secara umum pada masa ini. Assessment center dan tes kelompok diawali pada masa ini. Tugas yang dikerjakan oleh ahli psikologi industri dan organisasi pada masa ini adalah melakukan seleksi calon prajurit dengan didasarkan kemampuan calon prajurit untuk belajar. Tugas ini menimbulkan tes yang disebut battery test ACGT atau army general calssification test. Tes tersebut yang menginspirasi tes bakat berbentuk battery test hingga saat ini. Saat ini dikenal juga situasional test. Situasional test merupakan test untuk calon intel di kemiliteran. Assessment centre di Indonesia terinspirasi dari situasional test ini.

Masa ini juga psikologi mengembangkan *engineering psychology. Engineering psychology* muncul karena adanya tugas melakukan seleksi serta pelatihan bagi calon pilot militer. Psikologi harus menciptakan metode baru untuk melaksanakan tugas tersebut dengan membuat berbagai instrumen pengukur. ***Kurt Lewin*** mendirikan *Research Center for Group Dynamic* pada tahun 1945. Research center ini banyak melakukan penelitian tentang perilaku kelompok.

**Pasca Perang Dunia (1946-1963)**

Terjadi ledakan ekonomi setelah Perang Dunia II yang mendorong masyarakat untuk menempuh pendidikan tinggi di Amerika. Perguruan tinggi juga semakin banyak menawarkan program Psikologi Industri dan Organisasi dan berbagai spesialisasinya. Tahun 1950 hingga sekitar 1960 menjadi masa perkembangan psikologi industri dan organisasi terutama dalam lingkup motivasi kerja.

* Pada masa ini ***Maslow*** dan ***Carl Roger*** mengemukakan teori motivasi, dimana teori tersebut menjadi dasar dari *human relation movement.* Flanagan juga mengajukan *critical incident technique* yang berguna dalam memahami pekerjaan. Penerapan psikologi dalam bidang penjualan juga mulai berkembang dimasa ini, dimana ada penelitian mengenai perilaku konsumen. Kebiasaan mengambil keputusan pembelian dikaji dan diteliti. Bidang pelatihan dan pengembangan individu didasarkan pada penerapan prinsip psikologi mulai dikaji di masa ini.
* ***John Locke*** mengemukakan teori motivasi di akhir tahun 1960. Teori John Locke dikenal sebagai goal dari *setting theory*. Pada masa ini banyak teori yang muncul seperti *Two-factor theory* yang dikemukakan ***Herzberg***, teori kepemimpinan yang dikenal sebagai *contingency models of leadership* dikemukakan oleh ***Fred Fieder*** dan bureau organization yang dikemukakan ***Max Weber***.
* ***Katz***dan ***Kahn*** pada akhir tahun 1960-an mempublikasikan buku yang berjudul “*The Social Psychological of Organization*”. Buku ini merupakan buku klasik psikologi industri dan organisas

**Teori Psikologi Industri dan Organisasi**

Secara umum ada tiga tahap perkembangan teori yang digunakan dalam industri dan organisasi yaitu teori klasik, teori neoklasik dan teori modern. Berikut ini penjelasannya :

**1. Teori Klasik**

Teori klasik berkembang sejak abad ke-19 atau mulai tahun 1800-an. Teori klasik disebut juga sebagai teori mesin atau teori tradisional. Teori ini menjelaskan organisasi sebagai lembaga tersentralisasi, petunjuk yang diberikan bersifat mekanistik struktural tanpa adanya kreatifitas. Dalam teori ini manusia dianggap seperti mesin dimana dapat dipasang setiap saat dan diganti sesuai dengan perintah pemimpin.

Menurut penganut teori klasik terdapat empat unsur pokok dari organisasi yaitu disiplin, doktrin, kekuasaan dan pelayanan. Berdasarkan teori klasik, organisasi didefinisikan sebagai struktur hubungan, tujuan, kekuasaan, kegiatan, komunikasi, peran serta faktor lain ketika orang bekerjasama.

Teori klasik berkembang menjadi tiga aliran, antara lain:

* Teori Birokrasi: Teori birokrasi dalam aliran teori klasik dikembangkan oleh seorang ahli yang bernama Max Weber.
* Manajemen ilmiah: Manajemen ilmiah dikembangkan oleh Frederick Taylor pada tahun 1900.
* Teori administrasi: Teori administrasi dikembangkan oleh Lyndall Urwick dan Henry Fayol. Mooney dan Reiley juga berkontribusi dalam teori ini.

**2. Teori Neoklasik**

Aliran yang muncul setelah teori klasik adalah teori neoklasik. Teori neoklasik disebut dengan “Teori Hubungan Manusiawi”. Teori neoklasik muncul untuk menyempurnakan teori klasik dan muncul karena ketidakpuasan terhadap teori klasik. Teori ini menekankan aspek sosial dan psikologis karyawan yang menjadi individu atau kelompok kerja. Hugo Munsterberg yang menulis Psychology and Industrial Efficiency menjadi salah satu tokoh pencetus neoklasik. Teori klasik diawali dengan percobaan Hawthrone.

Teori neoklasik menyatakan ada tiga hal yang diperlukan untuk pembagian kerja, antara lain:

* Perluasan kerja yang menjadi kebalikan spesialisasi pekerjaan.
* Partisipasti atau keterlibatan semua orang dalam pengambilan keputusan
* Manajemen dari bawah ke atas akan memberikan kesempatan bawahan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

**3. Teori Modern**

Teori modern berkembang sejak tahun 1950. Teori ini muncul dari ketidakpuasan akan dua teori yang muncul sebelumnya. Istilah lain yang digunakan untuk menyebut teori modern adalah analisa sistem atau teori terbuka. Teori ini merupakan perpaduan dari teori klasik dan teori neoklasik. Teori modern banyak melibatkan unsur organisasi bahkan semua unsur organisasi. Menurut teori modern semua unsur organisasi saling bergantung dan menjadi satu kesatuan. Organisasi adalah sistem terbuka yang berhubungan dengan lingkungan.

# Psikologi Industri dan Organisasi – Perkembangan, Teori, Peran dan Penjelasannya

Psikologi industri dan organisasi merupakan salah satu cabang dari ilmu psikologi. Psikologi industri dan organisasi membahas psikologi dalam lingkup organisasi atau aturan kerja. Banyak istilah yang digunakan untuk menyebut psikologi industri dan organisasi. Inggris menyebut psikologi industri dan organisasi sebagai Occupational Psychology. Work and Organisational Psychology merupakan istilah yang digunakan di Eropa dan di Amerika cabang psikologi ini disebut sebagai Industrial and Organizational Psychology.

## Spesialisasi Psikologi Industri dan Organisasi

Perkembangan psikologi industri dan organisasi memunculkan beberapa spesialisasi dari cabang ilmu psikologi ini, yaitu:

1. **Psikologi Personalia.**Psikologi personalia membahas pengelolaan tenaga kerja yang dimulai dari perencanaan, penerimaan tenaga kerja, penempatan, pengembangan tenaga kerja, pemeliharaan hingga keluarnya tenaga kerja dari perusahaan.
2. **Psikologi Konsumen**Psikologi konsumen mempelajari dinamika perilaku konsumen terkait dengan pengambilan keputusannya dalam melakukan pembelian. Psikologi konsumen juga membuat penelitian terkait konsumen serta menyusun strategi untuk menarik minat konsumen. Perlindungan hak-hak konsumen juga dibahas oleh psikologi konsumen.
3. **Perilaku Organisasi.**Perilaku organisasi membahas mengenai tingkah laku manusia didalam organisasi baik sebagai individu maupun anggota kelompok. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan performa kerja individu dalam organisasi.
4. **Kesehatan dan Keselamatan Kerja.**Psikologi industri da organisasi membahas mengenai kesehatan dan keselamatan kerja untuk meningkatkan performansi kinerja organisasi.
5. **Analisis Jabatan.**Analisis jabatan mempelajari susunan deskripsi serta spesifikasi jabatan dari setiap pekerjaan dan setiap posisi di organisasi.
6. **Ergonomi.**Ergonomi membahas mengenai interaksi antara mesin dan manusia di tempat kerja dan bagaimana menciptakan kenyamanan dan keamanan kerja.
7. **Psikologi Sumber Daya Manusia.**Psikologi sumber daya manusia membahas tentang proses pengembangan manusia baik secara individu, kelompok atau organisasi.

## Peran Psikologi Industri

Psikologi industri dan organisasi memiliki peran yang penting dalam mengembangkan sumber daya manusia dan organisasi. Psikologi industri dan organisasi melakukan penilaian dan penyusunan hal-hal dibawah ini:

1. **Sumber daya manusia dan Human Resources**

****

PIO membantu melakukan analisa terhadap sumber daya manusia dan juga human resources di dalam suatu perusahaan atau organisasi. Kegiatan ini meliput berbagai macam bentuk, seperti :

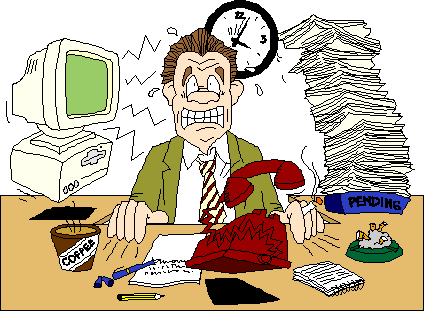
* Analisa jabatan, dan pembuatan job spec untuk menempati posisi atau jabatan tertentu
* Penilaian kinerja karyawan
* Pelatihan terhadap karyawan
* Mutasi, Pemindahan, dan Pemutusan Hubungan Kerja
* Pembuatan lowongan pekerjaan

1. **Rekrutment dan seleksi**

Kita pasti sudah tdak asing lagi dengan rekrutmen. Setiap organisasi dan perusahaan yang membutuhkan karyawan dan anggota baru pasti akan mengadakan rekrutmen. Dalam hal rekrutmen ini, praktisi dari PIO dapat membantu :

* Screening lamaran pekerjaan
* Pengadministrasian tes psikolog / psikotes untuk calon karyawan
* Melakukan wawancara dan observasi
* Melakukan analisa dan interpretasi potensi dari calon karyawan
* Memberikan rekomendasi kepada pihak user mengenai karyawan yang tepat

1. **Masalah Individual karyawan di dalam lingkungan kerja**

****

Sebagai seorang karyawan atau anggota di dalam organisasi dan perusahaan, pastilah terdapat banyak hal yang mungkin dapat menghambat masing – masing individu untuk berkontribusi di dalam organisasi atau perusahaan. Dalam konteks ini, para praktisi PIO dapat berperan untuk melakukan asesmen dan juga intervensi terhadap individu yang mengalami masalah di dalam organisasi, seperti misalnya :

* Mengalami stress kerja
* Performa kerja yang menurun
* Karyawan atau anggota organisasi yang kurang puas dalam bekerja
* Keributan di dalam pekerjaan
* Konflik antar pekerjaan dan keluarga
* Dan masih banyak lagi

1. **Masalah teknis di dalam perusahaan dan organisasi**

Selain melakukan proses – proses yagn berhubungan dengan individual di dalam kantor, PIO juga memiliki ruang lingkup yagn brkaitan dengan hal – hal yang sifatnya teknikal, misalnya :

* Tata letak ruangan di dalam kantor
* Kondisi ergonomis dari alat – alat kantor, seperti printer, kursi, meja, dan lainnya
* Pembagian shift
* Keselamatan kerja (K3)

1. **Sikap Kerja**

Psikologi industri dan organisasi juga membahas mengenai sikap kerja dari tenaga kerja dalam suatu organisasi. Sikap kerja meliputi:

* Kepuasan Kerja. Kepuasan kerja adalah perasaan individu yang positif mengenai organisasi dan pekerjaan yang dihadapi. Hal ini termasuk sikap positif individu pada tugas dari pekerjaan dan lingkungan kerjanya.
* Komitmen. Komitmen adalah rasa setia dari tenaga kerja terhadap atasan, organisasi atau pekerjaannya.
* Organizational Citizenship Behavior. Organizational Citizenship Behavior merupakan istilah yang digunakan untuk menyebutkan kontribusi dari tenaga kerja dimana kontribusi tersbeut melebihi tugasnya.
* Antisocial behavior in workplace. Antisocial behavior terkait dengan perilaku yang membahayakan baik bagi organisasi atau bagi rekan kerja yang terjadi dalam setting kerja.

1. **Training dan pengembangan**



Psikologi industri dan organisasi membahas mengenai training dan pengembangan individu dalam setting kerja. Training merupakan suatu proses dimana individu mendapatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan untuk mencapai tujuan organisasi.

**7. Penilaian kinerja**

Psikologi industri dan organisasi juga meliputi penilaian kinerja. Penilaian dilakukan untuk melihat perkembangan kinerja individu dalam periode tertentu, apakah semakin baik atau semakin buruk. Penilaian kinerja menjadi dasar bagi organisasi untuk melakukan tindakan tertentu bagi individu.

## Ruang Lingkup Psikologi Industri dan Organisasi

Terdapat beberapa kajian yang berada dalam ruang lingkup psikologi industri dan Organisasi, antara lain:

**a. Psikologi industri dan organisasi sebagai ilmu**

Psikologi industri dan organisasi mulai berkembang dan berdiri sendiri sebagai keilmuan setelah perang dunia II. Pengembangan keilmuan psikologi industri dan organisasi diaplikasikan dalam industri dan organisasi. Psikologi industri dan organisasi menggunakan berbagai pendekatan dan prinsip keilmuan psikologi untuk mengatasi berbagai masalah ditempat kerja.

**b. Psikologi industri dan organisasi mempelajari perilaku manusia**

Psikologi industri dan organisasi mempelajari tingkah laku manusia dalam setting kerja, baik perilaku yang dapat diamati maupun perilaku yang tidak dapat diamati. Perilaku yang dapat diamati contohnya adalah menulis, berbicara, cara jalan, cara duduk dan sebagainya, sementara yang tidak dapat diamati secara fisik adalah pemikiran, motivasi, kepuasan dan sebagainya.

**c. Perilaku manusia dalam perannya sebagai konsumen dan tenaga kerja**

Psikologi industri dan organisasi mempelajari manusia dalam dunia kerja dengan dua peran yaitu sebagai konsumen dan sebagai tenaga kerja. Psikologi indutri dan organisasi mempelajari manusia dalam dunia kerja dan interaksinya dengan pekerjaan, organisasi, lingkungan fisik serta lingkungan psiko-sosial di tempat kerja. Sebagai konsumen individu menjadi pembeli dan pengguna produk dan jasa organisasi.

**d. Perilaku manusia dipelajari secara perorangan dan kelompok**

Organisasi memiliki unit kerja yang terdiri dari sub bagian yang lebih kecil. Bagian tersebut akan semakin kecil hingga pada peran masing-masing individu. Psikologi industri dan organisasi mempelajari bagaimana hubungan dan dampak kelompok terhadap perilaku individu dan sebaliknya bagaimana individu mempengaruhi kelompok. Psikologi industri dan organisasi juga membahas mengenai pola, struktur serta jenis organisasi yang dapat mempengaruhi tenaga kerja.

## Obyek Kajian Psikologi Industri

## 

**1. Organisasi**

Psikologi industri dan organisasi adalah pengaplikasian psikologi ditempat kerja maka tidak akan terlepas dari organisasi. Psikologi Industri dan organisasi membahas mengenai organisasi mulai dari desain organisasi, teori organisasi, budaya organisasi, perubahan dan pengembangan organisasi serta perilaku organisasi.

**2. Kelompok**

Organisasi dapat berjalan dengan efektif jika ada interaksi antar kelompok kerja. Kelompok dalam bahasan psikologi industri dan organisasi meliputi proses kelompok, dinamika kelompok dan komunikasi didalam kelompok.

3. Individu

Individu dalam kajian psikologi industri dan organisasi berkaitan dengan rekrutmen dan seleksi, pengembangan individu, perencanaan karir serta berbagai proses belajar individu dalam organisasi.

### Aspek-aspek Psikologi Industri dan Organisasi

Psikologi industri dan organisasi memiliki aspek dibawah ini:

**a. Personel**

Para ahli psikologi industri dan organisasi berkaitan dengan praktek personel yang meliputi bidang seperti analisis pekerjaan, merekrut pelamar, memilih karyawan, menentukan tingkat gaji, pelatihan karyawan dan mengevaluasi kinerja karyawan. Ahli yang bekerja di bidang ini memilih alat tes atau membuat alat tes yang baru untuk digunakan dan rekrutmen dan promosi karyawan.

Profesional dalam psikologi industri dan organisasi juga menganalisis pekerjaan untuk memperoleh gambaran lengkap dari setiap pekerjaan karyawan untuk membuat deskripsi pekerjaan. Para profesional psikologi industri dan organisasi selanjutnya membangun instrumen penilaian kinerja untuk mengevaluasi kinerja karyawan. Para profesional juga menguji berbagai metode untuk mengembangkan karyawan.

**b. Organisasi**

Psikologi industri dan organisasi membahas masalah kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi karyawan, komunikasi organisasi, manajemen konflik, perubahan organisasi dan proses kelompok dalam sebuah organisasi. Psikolog industri dan organisasi dapat memberikan survei mengenai sikap karyawan untuk mendapat informasi mengenai pandangan karyawan terkait kekuatan dan kelemahan organisasi.

**c.Faktor Manusia**

Psikologi industri dan organisasi mempelajari mengenai desain tempat kerja, interaksi antara manusia dan mesin, desain ergonomi dan memperhitungkan masalah kelelahan fisik dan stres. Dalam hal ini psikologi dapat bekerja dengan insinyur dan profesional teknis lainnya untuk membangun dan mengembangkan tempat kerja yang lebih aman dan lebih efisien.

### Pendekatan Psikologi Industri dan Organisasi

Terdapat dua pendekatan dalam mencapai tujuan psikologi industri dan organisasi. Pendekatan tersebut adalah industri dan organisasi. Pendekatan industri berfokus pada penentuan kompetensi yang dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan organisasi kepegawaian.

Industri juga dimaksudkan pada kompetensi yang dimiliki karyawan dan bagaimana kompetensi karyawan dapat ditingkatkan melalui training.

Pendekatan organisasi menciptakan struktur organisasi dan budaya yang memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan. Organisasi juga memberi informasi yang diperlukan karyawan untuk untuk melakukan pekerjaan mereka. Organisasi juga memberikan situasi kerja yang aman.

### Manfaat Psikologi Industri dan Organisasi



Psikologi industri dan organisasi memiliki peran positif dan penting bagi organisasi. Psikologi industri dan organisasi bermanfaat untuk:

* Membantu organisasi dan perusahaan dalam mencapai tujuan
* Menjembatani kebutuhan individu dan kebutuhan organisasi
* Meningkatkan kemampuan individu dalam setting kerja sehingga bukan saja meningkatkan kompetensi individu tapi juga mengembangkan perusahaan
* Menjamin kesejahteraan tenaga kerja dengan memperhatikan kepuasan kerja

Itulah informasi mengenai psikologi industri dan organisasi. Secara singkat psikologi industri dan organisasi adalah cabang psikologi yang memanfaatkan prinsip-prinsip psikologi dalam setting kerja baik bagi individu dalam tempat kerja, bagi kelompok atau bagi organisasi.

Sumber :

1. Psikologi Industri dan Organisasi ( 2010); Sutarto Wijono, KENCANA, Jakarta
2. <https://dosenpsikologi.com/psikologi-industri-dan-organisasi>
3. <http://www.psikoma.com/hal-yang-harus-kamu-ketahui-mengenai-psikologi-industri-dan-organisasi/>

**JPIO Volume 1 Nomor 1 - Juni 2014**<http://www.scribd.com/doc/237749310/Jurnal-Ilmiah-PIO-Volume-1-No-1-Juni-2014>