

VALUES, ATTITUDES, AND JOB SATISFACTION

ORGANIZATIONAL BEHAVIOR

STEPHEN P. ROBBINS

ELEVENTH EDITION

WWW.PRENHALL.COM/ROBBINS

NILAI

Nilai

Nilai adalah suatu keyakinan mengenai cara bertingkah laku yang diinginkan individu dan digunakan sebagai prinsip atau standar dalam hidupnya.

Sistem Nilai

Suatu tingkatan berdasarkan peringkat nilai seorang individu dalam hal intensitasnya.



Pentingnya Nilai

- **Memahami sikap, motivasi dan perilaku dari seorang individu dan budaya.**
- **Mempengaruhi persepsi tentang segala sesuatu yang ada di sekitar kita.**
- **Gambaran mengenai yang “benar” dan “salah”.**
- **Menyiratkan bahwa beberapa perilaku atau keluaran tertentu lebih disukai daripada yang lain.**

Tipe Nilai (Survei Nilai Rokeach)

Nilai Terminal; Keadaan akhir eksistensi yang diinginkan; tujuan yang ingin dicapai seseorang selama hidupnya.

Nilai Instrumental; Cara berperilaku yang lebih disukai dalam mencapai satu nilai terminal.

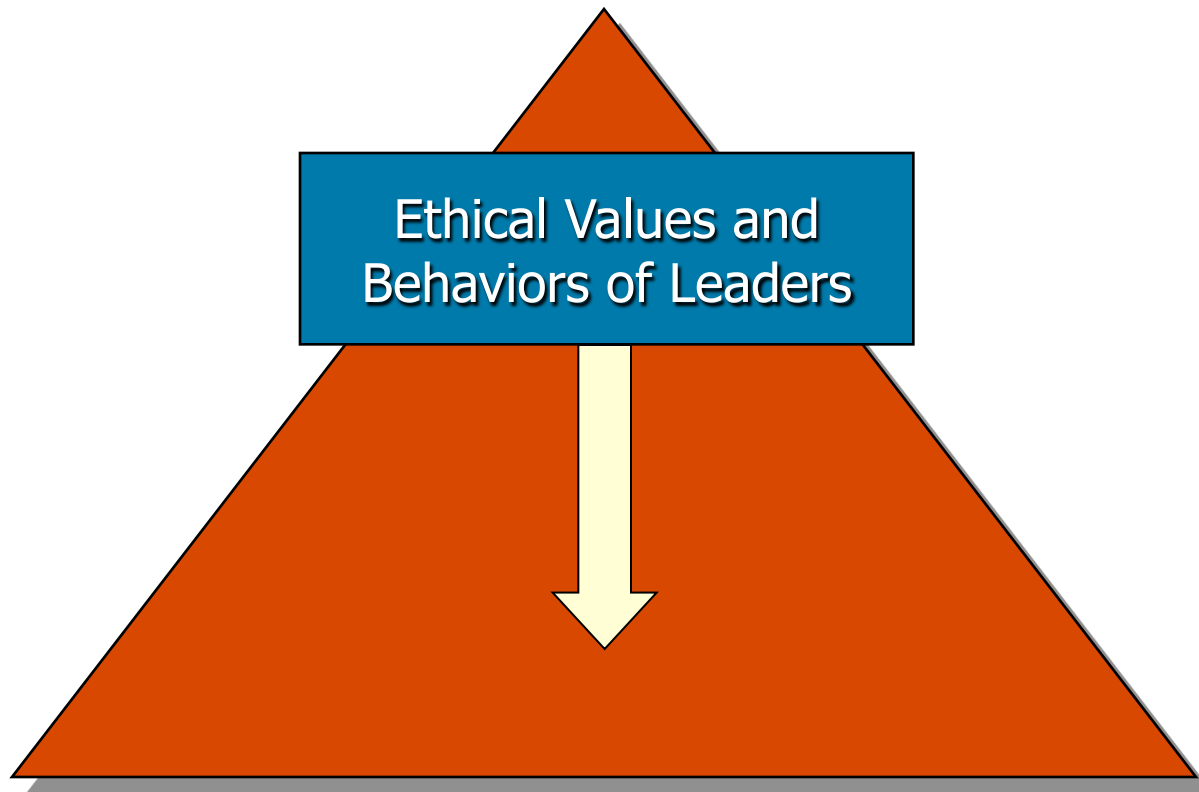
Executives		Union Members		Activists	
Terminal	Instrumental	Terminal	Instrumental	Terminal	Instrumental
1. Self-respect	1. Honest	1. Family security	1. Responsible	1. Equality	1. Honest
2. Family security	2. Responsible	2. Freedom	2. Honest	2. A world of peace	2. Helpful
3. Freedom	3. Capable	3. Happiness	3. Courageous	3. Family security	3. Courageous
4. A sense of accomplishment	4. Ambitious	4. Self-respect	4. Independent	4. Self-respect	4. Responsible
5. Happiness	5. Independent	5. Mature love	5. Capable	5. Freedom	5. Capable

Mean Value Rankings of Executives, Union Members, and Activists

Nilai kerja dominan dalam angkatan kerja saat ini

Cohort	Entered the Workforce	Approximate Current Age	Dominant Work Values
Veterans	1950s or early 1960s	60+	Hard working, conservative, conforming; loyalty to the organization
Boomers	1965–1985	40–60	Success, achievement, ambition, dislike of authority; loyalty to career
Xers	1985–2000	25–40	Work-life balance, team-oriented, dislike of rules; loyalty to relationships
Nexters	2000 to present	Under 25	Confident, financial success, self-reliant but team-oriented; loyalty to both self and relationships

Values, Loyalty, and Ethical Behavior



**Ethical Climate in
the Organization**

Sikap

Sikap

Pernyataan evaluatif mengenai suatu objek, orang atau peristiwa.

Komponen Kognitif

Segmen pendapat atau kepercayaan dari suatu sikap

Komponen Afektif

Segmen emosional atau perasaan dari suatu sikap

Komponen Perilaku

Suatu maksud untuk berperilaku dengan cara tertentu terhadap seseorang atau sesuatu.

Tipe-Tipe Sikap Pekerjaan

Kepuasan Kerja

Suatu sikap positif yang ditunjukkan oleh seseorang mengenai pekerjaannya.

Keterlibatan Kerja

Sampai tingkat mana seseorang memihak kepada pekerjaannya, aktif berpartisipasi di dalamnya, dan menganggap kinerjanya penting bagi harga diri.

Komitmen terhadap Organisasi

Sampai tingkat mana seorang karyawan memihak kepada organisasi tertentu dan tujuannya, dan berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- **Kepuasan dan Produktivitas**
 - Karyawan yang puas tidak selalu pekerja yang produktif.
- **Kepuasan dan Kemangkiran**
 - Karyawan yang tidak puas cenderung lebih besar kemungkinannya untuk tidak kerja.
- **Kepuasan dan Keluar masuknya karyawan**
 - Karyawan yang puas lebih besar kemungkinannya untuk tetap tinggal di dalam organisasi.

Respon terhadap Ketidakpuasan Kerja



Source: C. Rusbult and D. Lowery, "When Bureaucrats Get the Blues," *Journal of Applied Social Psychology*. 15, no. 1, 1985:83. Reprinted with permission.

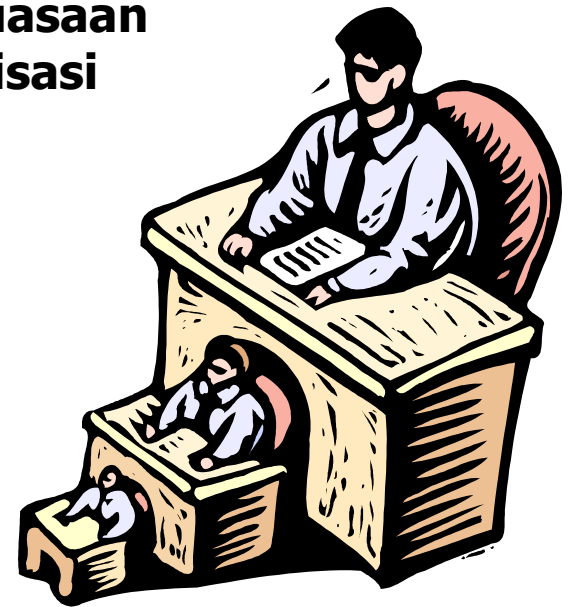
5 Kerangka kerja Penilaian Budaya Hofstede

1. POWER DISTANCE

Sejauhmana masyarakat dapat menerima kekuasaan dalam lembaga-lembaga dan organisasi-organisasi yang terdistribusi tidak merata.

Jarak rendah: distribusi yang relatif sama

Jarak tinggi: distribusi sangat tidak merata



5 Kerangka kerja Penilaian Budaya Hofstede (cont' d)

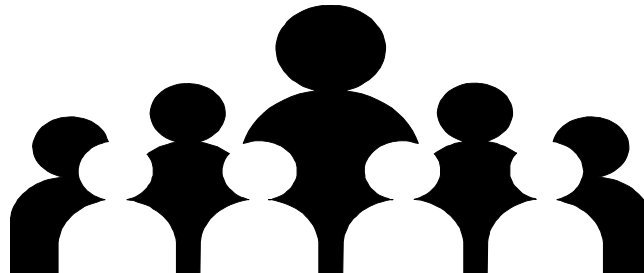
2. INDIVIDUALISM vs COLLECTIVISM

INDIVIDUALISM

Tingkat sejauhmana orang lebih memilih bertindak sebagai individu, bukan anggota kelompok.

COLLECTIVISM

Kerangka sosial yang semakin ketat, di mana seseorang mengharapkan orang lain dalam kelompok mana mereka adalah bagian dari kelompok yang menjaga dan melindungi mereka.



Kerangka kerja Penilaian Budaya Hofstede (cont' d)

3. ACHIEVEMENT vs NURTURING

ACHIEVEMENT

Sejauhmana nilai-nilai sosial yang ditandai dengan ketegasan, materialisme, dan persaingan.



NURTURING

Sejauhmana nilai-nilai sosial menekankan hubungan dan kepedulian terhadap orang lain



Kerangka kerja Penilaian Budaya Hofstede (cont' d)

4. UNCERTAINTY AVOIDANCE

Sejauhmana masyarakat merasa terancam oleh situasi tidak pasti dan ambigu, dan berusaha mencoba untuk menghindarinya.



Kerangka kerja Penilaian Budaya Hofstede (cont' d)

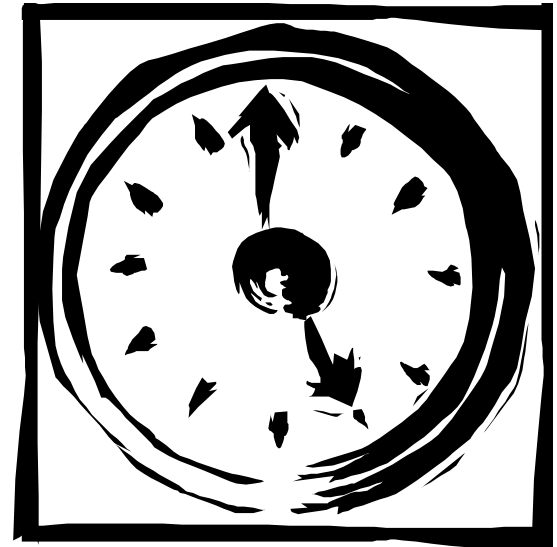
5. LONG-TERM vs SHORT-TERM ORIENTATION

LONG-TERM ORIENTATION

Suatu atribut budaya nasional yang menekankan masa depan, kehematan, dan ketekunan.

SHORT-TERM ORIENTATION

Suatu atribut budaya nasional yang menekankan pada masa lalu dan masa sekarang, menghormati tradisi, dan memenuhi kewajiban-kewajiban sosial.



Sikap dan Keragaman di Tempat Kerja

- **Kegiatan pelatihan yang dapat membentuk kembali sikap karyawan berkaitan dengan keragaman di tempat kerja:**
 - Berpartisipasi dalam pelatihan keragaman yang menyediakan evaluasi diri dan diskusi kelompok,
 - Sukarelawan bekerja di masyarakat dan pusat-pusat pelayanan sosial dengan individu dari berbagai latar belakang,
 - Menjelajahi cetak dan media visual yang menceritakan dan menggambarkan isu-isu keragaman.



Job Satisfaction and OCB

- **Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior (OCB)**
 - Kepuasan karyawan yang merasa diperlakukan adil oleh dan mempercayai organisasi, maka dia akan rela untuk terlibat dalam pekerjaan melebihi harapannya terhadap organisasi.
- **Satisfied employees increase customer satisfaction because:**
 - Mereka lebih ramah, ceria, dan responsif.
 - Mereka cenderung untuk menyerahkan kepada yang membantu membangun hubungan pelanggan jangka panjang.
 - Mereka berpengalaman.
- **Dissatisfied customers increase employee job dissatisfaction.**