

September 28, 2020

Personality and Values

Amira Widya Damayanti (1906388155)

Nur Hania Amilla (1906295990)

Daffaa Dewa Al-ghiffari (1906387732)

Fenylia Nurshakira P (1906387921)

Organizational
Behavior
Chapter 5



OUTLINE



1

Personality

2

Personality Frameworks

3

Other Personality Attributes Relevant to OB

4

Personality and Situations

5

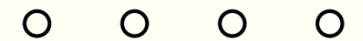
Values

6

Linking an Individual's Personality and Values to the Workplace

7

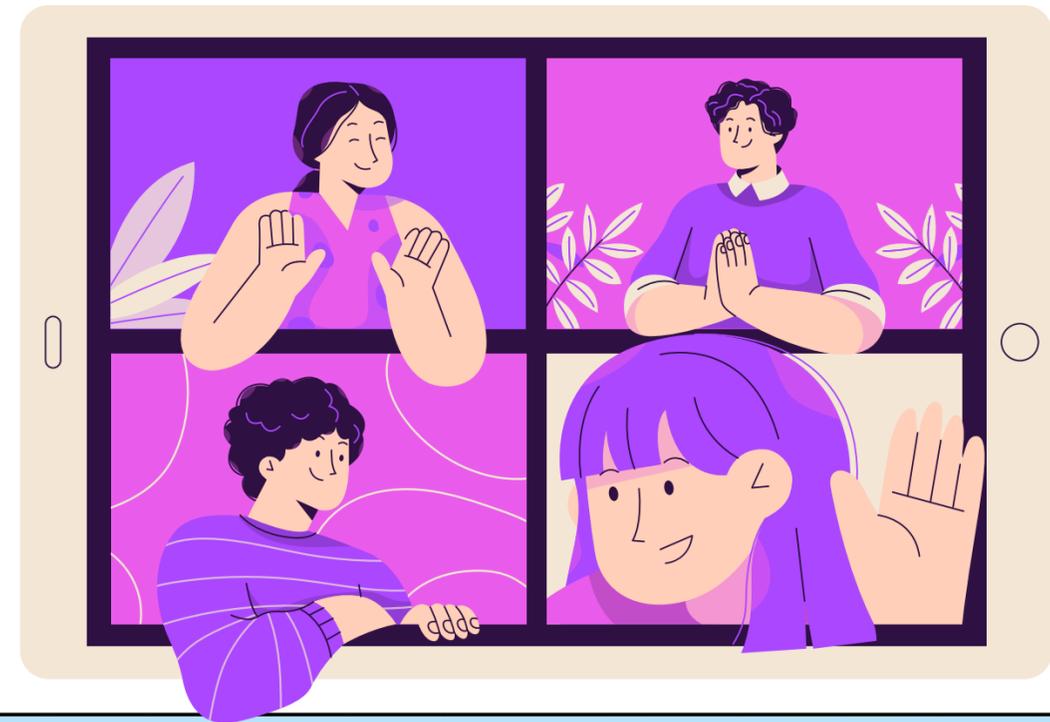
Cultural Values



LO 1 - Personality

Kepribadian

Keseluruhan cara seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain.



Faktor Pembentuk Kepribadian

Faktor Genetik

○ ○ ○ ○



Faktor Lingkungan

○ ○ ○ ○



LO 2 - Personality Frameworks

MBTI and
the Big Five
Model

Apa itu personality frameworks?

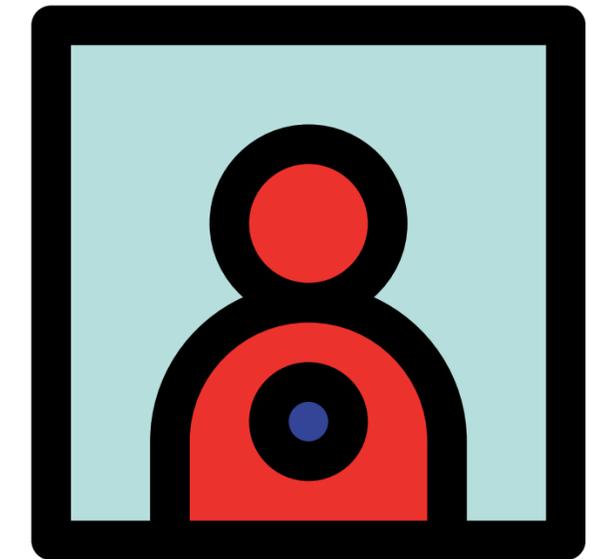
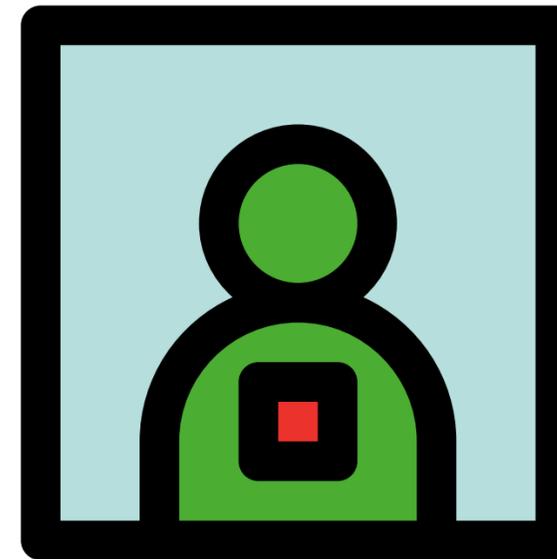
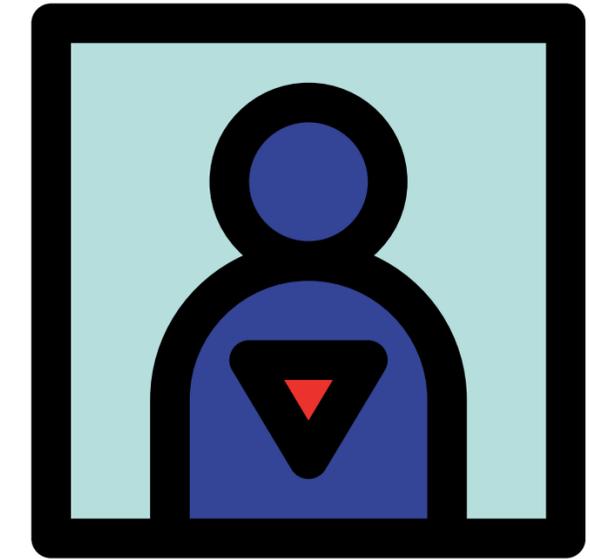
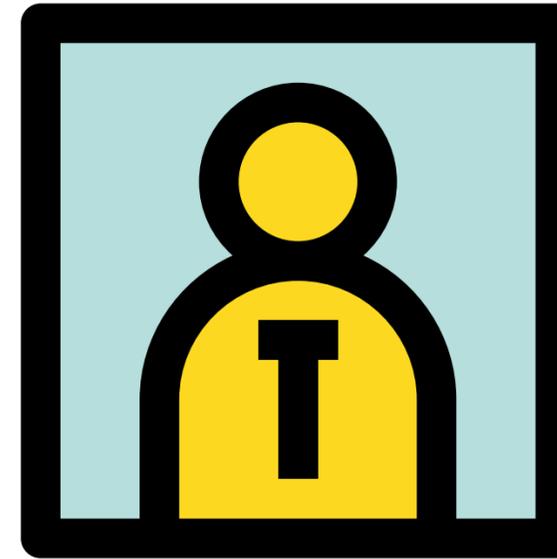
Personality frameworks atau kerangka kepribadian adalah garis besar studi tentang kepribadian manusia.



Myers-Briggs type Indicator



MBTI adalah tes kepribadian yang mencakup empat karakteristik dan mengklasifikasikan orang menjadi salah satu dari 16 tipe kepribadian.



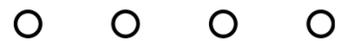
Isabel Briggs Myers

1940

Bagaimana Seseorang Mendapatkan Energi

Extrovert

(E)



Introvert

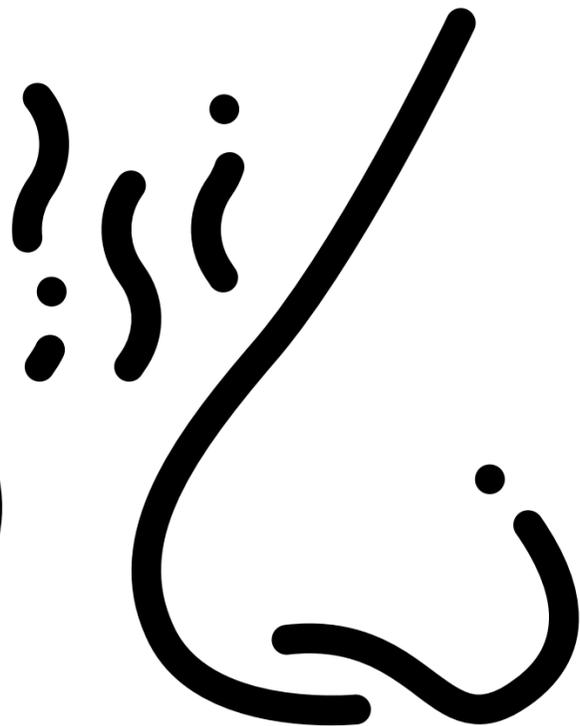
(I)



Bagaimana Seseorang Memahami Informasi

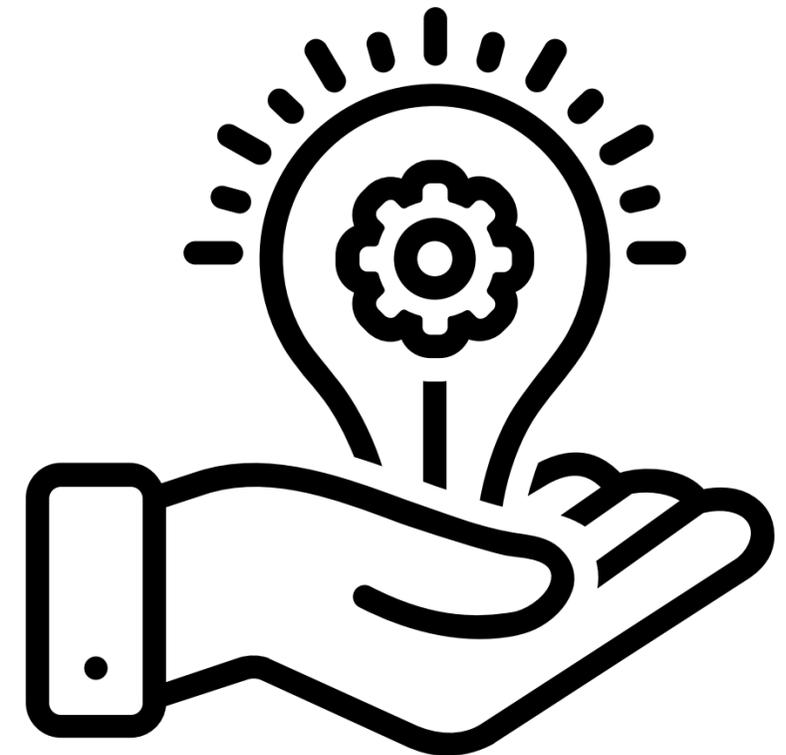
Sensing

(**S**)



Intuitive

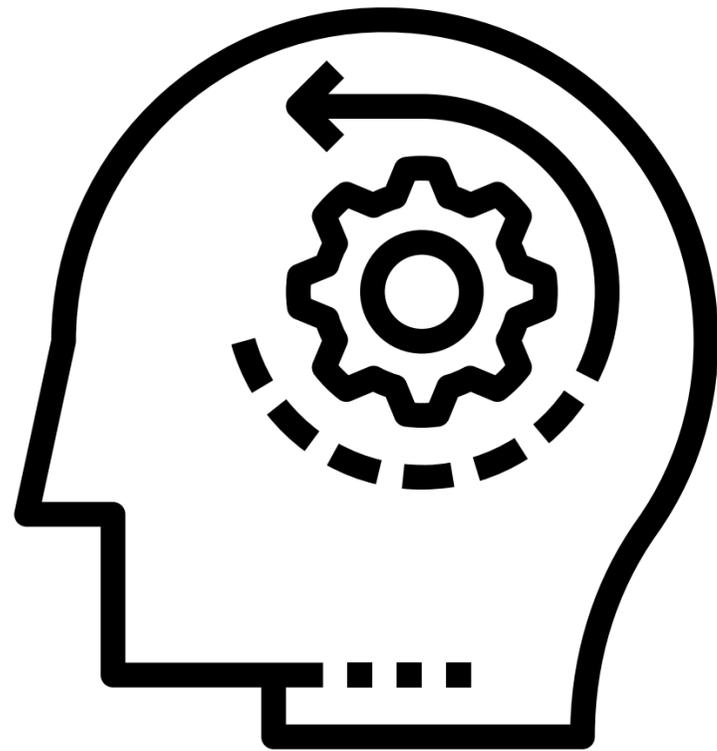
(**I**)



Bagaimana Seseorang Membuat Keputusan

Thinking

(**T**)



Feeling

(**F**)

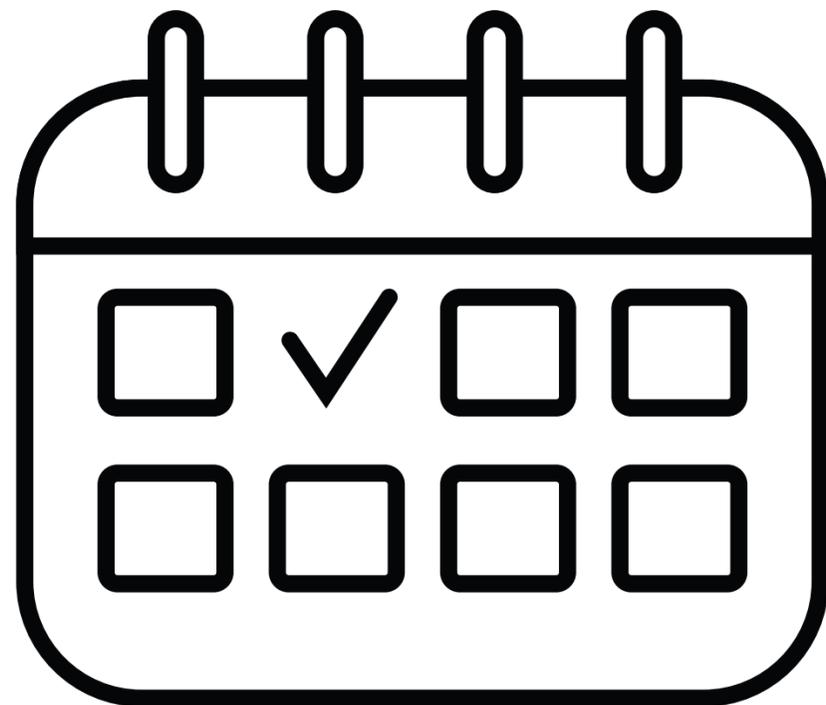


Bagaimana Seseorang Menjalani Pola Hidup

Judging

(J)

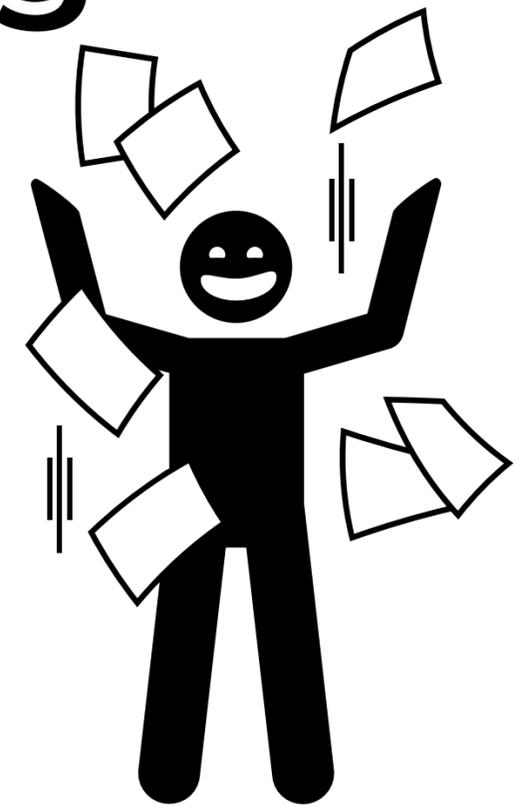
o o o o



Perceiving

(P)

o o o o





The Big Five Personality Model



Tes Big Five Personality Model merupakan personality test yang mengukur kepribadian yang terbagi atas 5 dimensi dasar kepribadian



Lewis R. Goldberg

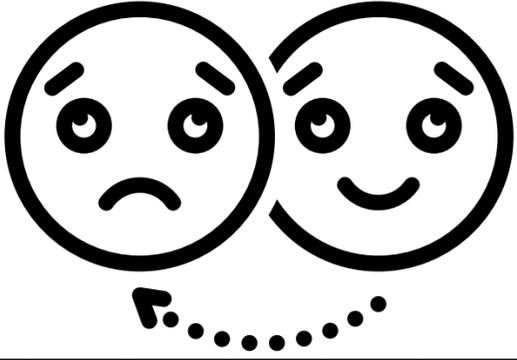
1981

Conscientiousness



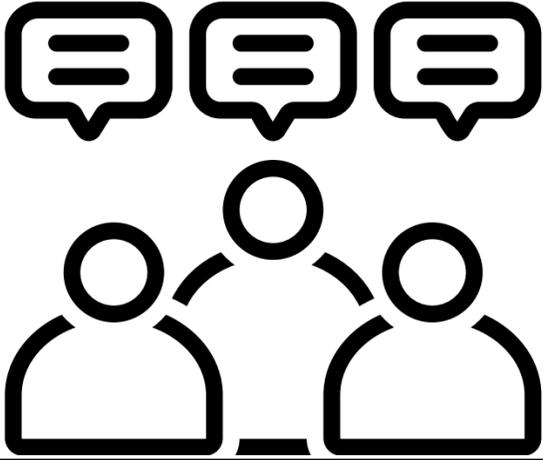
The icon for Conscientiousness features a checklist with three items, each with a checkmark. Below the checklist is a stylized person in a suit with arms raised, and a gear to the right.

Emotional Stability



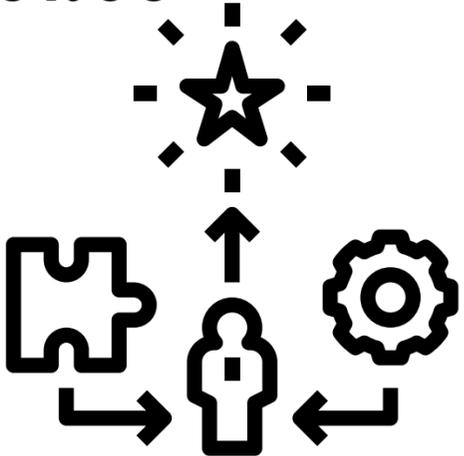
The icon for Emotional Stability shows two faces. The left face is sad with a downturned mouth, and the right face is happy with a smile. Dotted lines with arrows connect the two faces, suggesting a transition or stability between the two states.

Extroversion



The icon for Extroversion consists of three speech bubbles at the top and three stylized human figures below them, arranged in a group to represent social interaction.

Openness to Experience

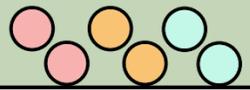


The icon for Openness to Experience features a star at the top, connected by a dashed line to a person icon below it. To the left of the person is a puzzle piece, and to the right is a gear, with arrows indicating movement or interaction between these elements.

Agreeableness



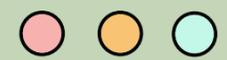
The icon for Agreeableness shows a large heart shape on the left and a hand with fingers spread on the right, symbolizing kindness and cooperation.



THE DARK TRIAD

1. **Machiavellianism** : Tingkat dimana individu bersifat pragmatis, menjaga jarak emosional, dan beranggapan bahwa hasil akhir mendefinisikan makna.
2. **Narcissism** : Kecenderungan untuk bersikap arogan, merasa tinggi, membutuhkan kekaguman yang berlebihan, dan merasa berhak melakukan apa pun.
3. **Psychopathy** : Sikap kurang peduli kepada orang lain dan tidak memiliki rasa bersalah saat melakukan kesalahan

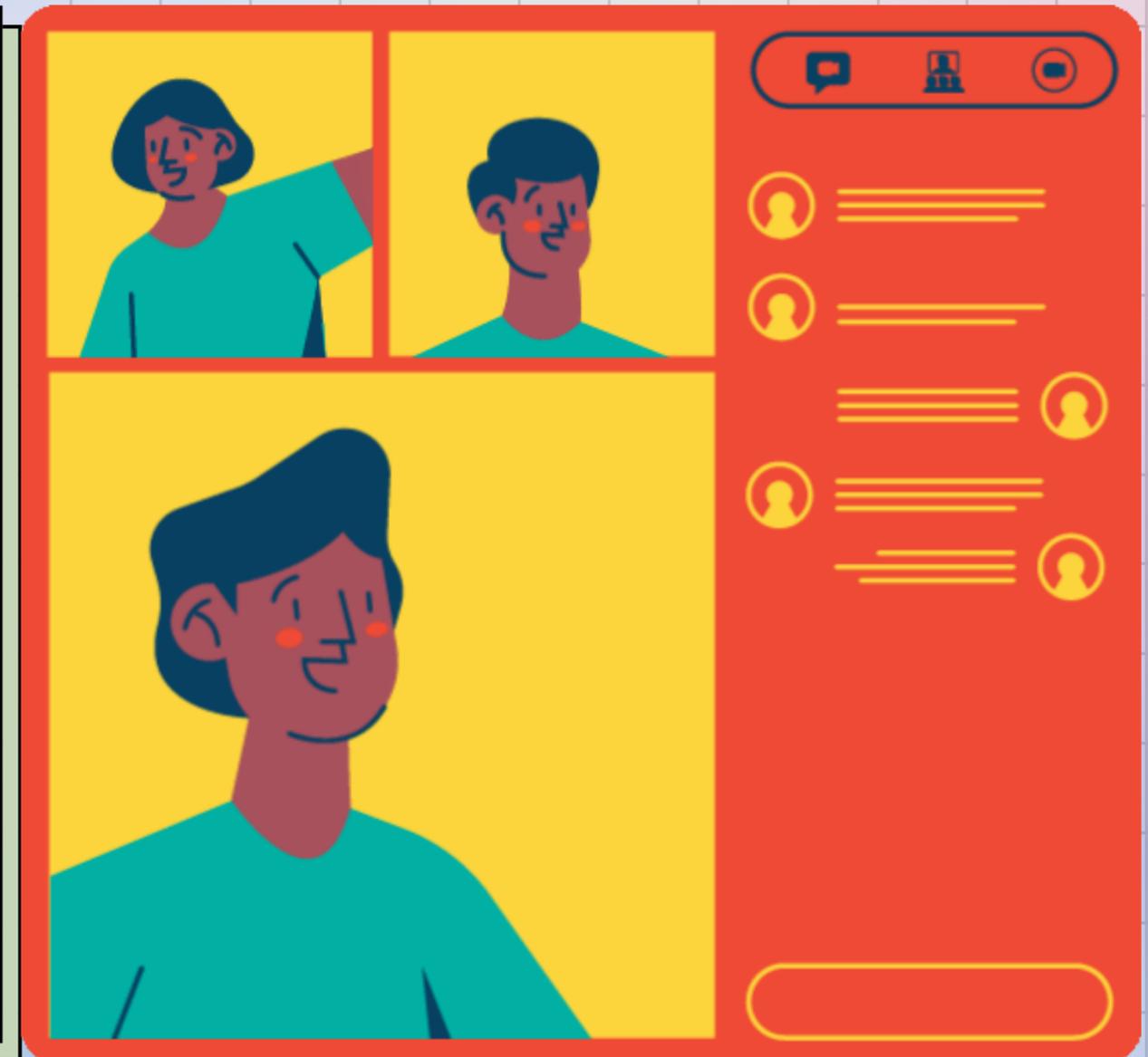




Based on the Big Five

SIFAT KEPRIBADIAN MENYIMPANG LAIN

1. **Antisocial** : Tidak peduli kepada orang lain.
2. **Borderline** : Memiliki rasa percaya diri yang rendah dan ketidakpastian yang tinggi.
3. **Schizotypal** : Seseorang yang eksentrik dan tidak teratur.
4. **Obsessive-compulsive** : Perfeksionis dan keras kepala.
5. **Avoidant** : Individu yang merasa dirinya kurang dan membenci kritik.



LO 3

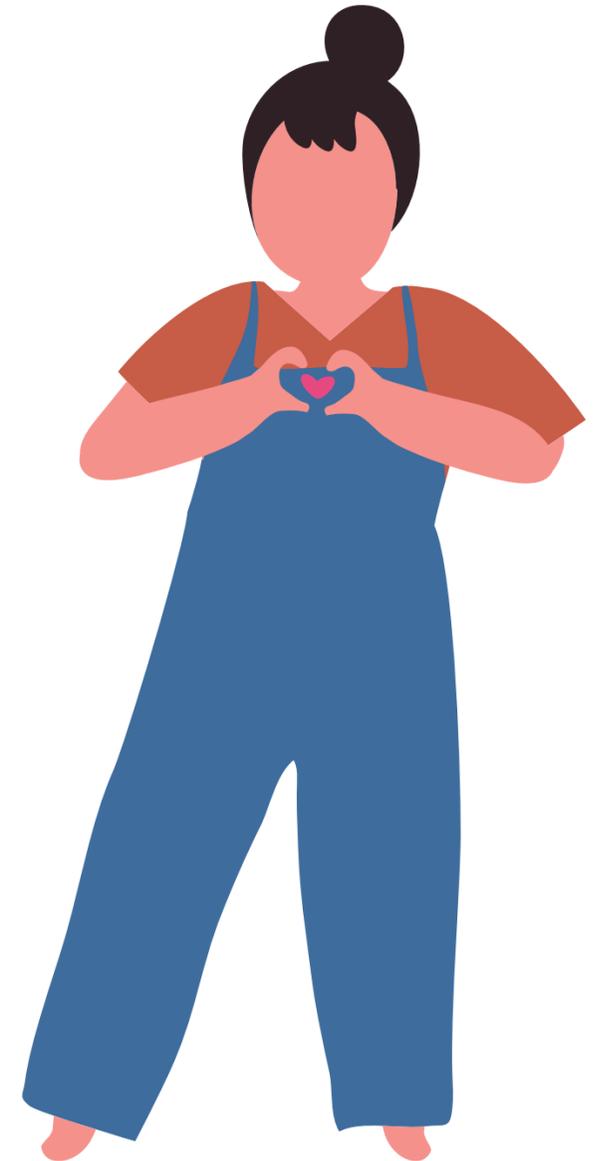
Other Personality Attributes Relevant to OB

Core Self-Evaluations (CSEs)

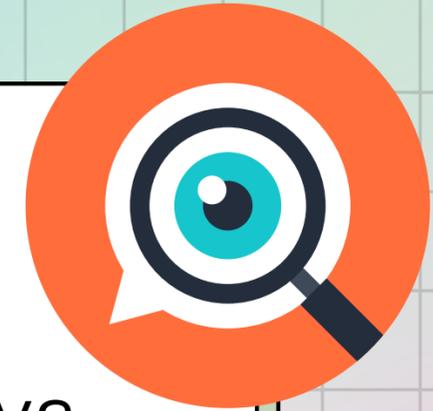
Kesimpulan yang dimiliki individu atas persepsi terhadap kemampuan, kompetensi, dan kelayakan diri yang dimilikinya.

(+) Individu menyukai diri mereka dan merasa mempunyai kontrol atas diri dan lingkungannya.

(-) Individu tidak menyukai dirinya sendiri, meragukan kemampuannya, dan tidak mempunyai kontrol atas diri dan lingkungannya.



Self-Monitoring



Kemampuan individu untuk menyesuaikan perilakunya dengan faktor-faktor eksternal dan situasional.

(+) Kemampuan beradaptasi yang baik dalam menyesuaikan diri dengan faktor eksternal dan situasional. Peka terhadap situasi eksternal dan dapat berperilaku berbeda sesuai situasi dan kondisi.

(-) Tidak dapat beradaptasi dan menyesuaikan diri dengan situasi dan kondisi yang terjadi. Cenderung bersikap berdasarkan watak asli.



Proactive Personality

Ciri kepribadian seseorang yang mampu melihat kesempatan, mengambil inisiatif, mengambil langkah, dan bertahan sampai perubahan yang diinginkan terjadi.

- Memiliki job performance yang tinggi
- Jarang melakukan kelalaian
- Mampu menyesuaikan diri dengan perubahan tuntutan pekerjaan dan berkembang seiring perubahan tersebut
- Lebih memungkinkan untuk sukses dalam karir

LO-4:

Personality & Situations

Kekuatan situasi menunjukkan sejauh mana nilai, norma, standar menentukan perilaku yang "benar"

Situasi yang kuat mempressure kita untuk melakukan perilaku yang "benar" sesuai norma yang berlaku dan sebaliknya



How are you feeling?

Situation Strength Theory



Bagaimana kepribadian seseorang ditranslasikan menjadi suatu perilaku, bergantung bagaimana kekuatan dari situasi tersebut.



Strong Situations	Weak Situations
Highly influence behavior	Minimally influence behavior
Suppress individual traits	Allows individual traits to be expressed
Most people respond in the same way	People vary in how they respond



Elemen dari situation strength

1 Clarity (Kejelasan)

Sejauh mana tugas dan tanggung jawab tersedia jelas

2 Consistency

Sejauh mana konsistensi dari tugas dan tanggung jawab kita dan seberapa kompatibel dengan pekerjaan lain.

3 Constraint (Batasan)

Sejauh mana kebebasan seseorang dalam menentukan keputusan dan mengambil tindakan dibatasi oleh kekuatan diluar kontrol mereka.

4 Consequences (Konsekuensi)

Sejauh mana keputusan atau tindakan memiliki apengaruh/implikasi bagi perusahaan atau karyawan, klien, dan sebagainya

Characteristic	Key Questions to Ask
Clarity	Are work instructions clear, available to everyone, and easy to understand?
Consistency	Are there gaps between what employees are instructed to do and what they observe their co-workers or leaders doing?
Constraints	Does the job allow for much autonomy, decision-making, or creativity on the part of the employee?
Consequences	Are there consequences (positive or negative) for the behavior, and how likely are they to occur?



Trait Activation Theory

Teori Aktivasi Sifat Teori aktivasi sifat digunakan untuk memahami aktivator situasional bagi kepribadian yang memprediksi bahwa beberapa situasi, peristiwa, atau intervensi mengaktifkan suatu sifat dari yang lainnya.

LO 5: Value

Value atau Nilai adalah keyakinan dasar yang dimiliki yang juga menjadi salah satu faktor bagaimana seseorang bertindak ketika dihadapkan suatu keadaan dan menentukan hal-hal yang dianggap benar, baik, atau diinginkan secara pribadi atau sosial.

Value System

Hirarki berdasarkan ranking nilai dari suatu individu berdasarkan intensitasnya.





Categories of Values

Menurut Milton Rokeach, nilai dibagi dua:

– **Nilai terminal** adalah keadaan akhir nilai yang diharapkan, tujuan yang orang ingin capai selama hidupnya.

Ex: Kekayaan, kesehatan, kebebasan.

– **Nilai instrumental** adalah cara berperilaku yang disukai atau sarana bagi seseorang untuk mencapai terminal values

Ex: Kerja keras, disiplin, bertanggung jawab



Exhibit 5-4

Dominant Work Values in Today's Workforce

Cohort	Entered the Workforce	Approximate Current Age	Dominant Work Values
Boomers	1965–1985	50s to 70s	Success, achievement, ambition, dislike of authority; loyalty to career
Xers	1985–2000	Mid-30s to 50s	Work-life balance, team-oriented, dislike of rules; loyalty to relationships
Millennials	2000 to present	To mid-30s	Confident, financial success, self-reliant but team-oriented; loyalty to both self and relationships

Generational Values

Tiap generasi cenderung memiliki nilai-nilai diutamakan yang berbeda sehingga menghasilkan karakteristik maupun behavior yang berbeda pula.

LO 6



Linking an Individual's Personality and Values to the Workplace

Person-Job Fit



Teori yang mengidentifikasi enam tipe kepribadian dan mengemukakan bahwa kesesuaian antara tipe kepribadian dan lingkungan kerja menentukan kepuasan dan pergantian

Person-Organization Fit



Teori yang menyatakan bahwa orang tertarik dan dipilih oleh organisasi yang sesuai dengan nilai-nilai mereka, dan pergi ketika tidak ada kesesuaian

Others



1. Person-group fit
2. Person-supervisor fit

Cultural Values

o o o o

LO 7

- 1 Nilai dapat dipelajari
- 2 Nilai diturunkan dari suatu generasi ke generasi
- 3 Nilai memiliki perbedaan antar budaya

HOFSTEDE'S FRAMEWORK

○ ○ ○ ○

Pada tahun 1970-an, Geert Hofstede melakukan survey kepada lebih dari 116.000 karyawan IBM di 40 negara tentang nilai-nilai terkait pekerjaan mereka. Hofstede menemukan variasi manajer dan karyawan dalam 5 nilai dimensi dari budaya suatu negara

THE GLOBE FRAMEWORK

○ ○ ○ ○

Berawal di tahun 1993, program penelitian the Global Leadership and Organizational Behavior Effectiveness sedang melakukan penelitian tentang leadership dan kebudayaan nasional dari 825 organisasi di 62 negara.

Power Distance



Sejauh mana orang-orang di suatu negara menerima bahwa kekuasaan di lembaga dan organisasi didistribusikan secara tidak merata



Hofstede's Framework & GLOBE Framework

Power Distance



Individualism Vs Collectivism



Suatu tingkatan di mana orang-orang lebih memilih untuk berperilaku secara individual atau kolektif



Hofstede's Framework & GLOBE Framework

Individualism vs Collectivism



Masculinity Vs Feminity



Maculinity : Sejauh mana budaya mendukung peran maskulinitas tradisional seperti pencapaian, kekuasaan, dan kontrol dibandingkan dengan memandang pria dan wanita sebagai sederajat

Feminity : Sejauh mana sebuah budaya melihat adanya sedikit perbedaan antara peran perempuan dan laki-laki serta memperlakukan perempuan setara dengan laki-laki dengan hormat



Hofstede's Framework & GLOBE Framework

Masculinity vs Feminity

Uncertainty Avoidance



Suatu tingkatan di mana orang-orang di suatu negara lebih memilih situasi yang mudah dikontrol dibanding situasi yang tidak menentu



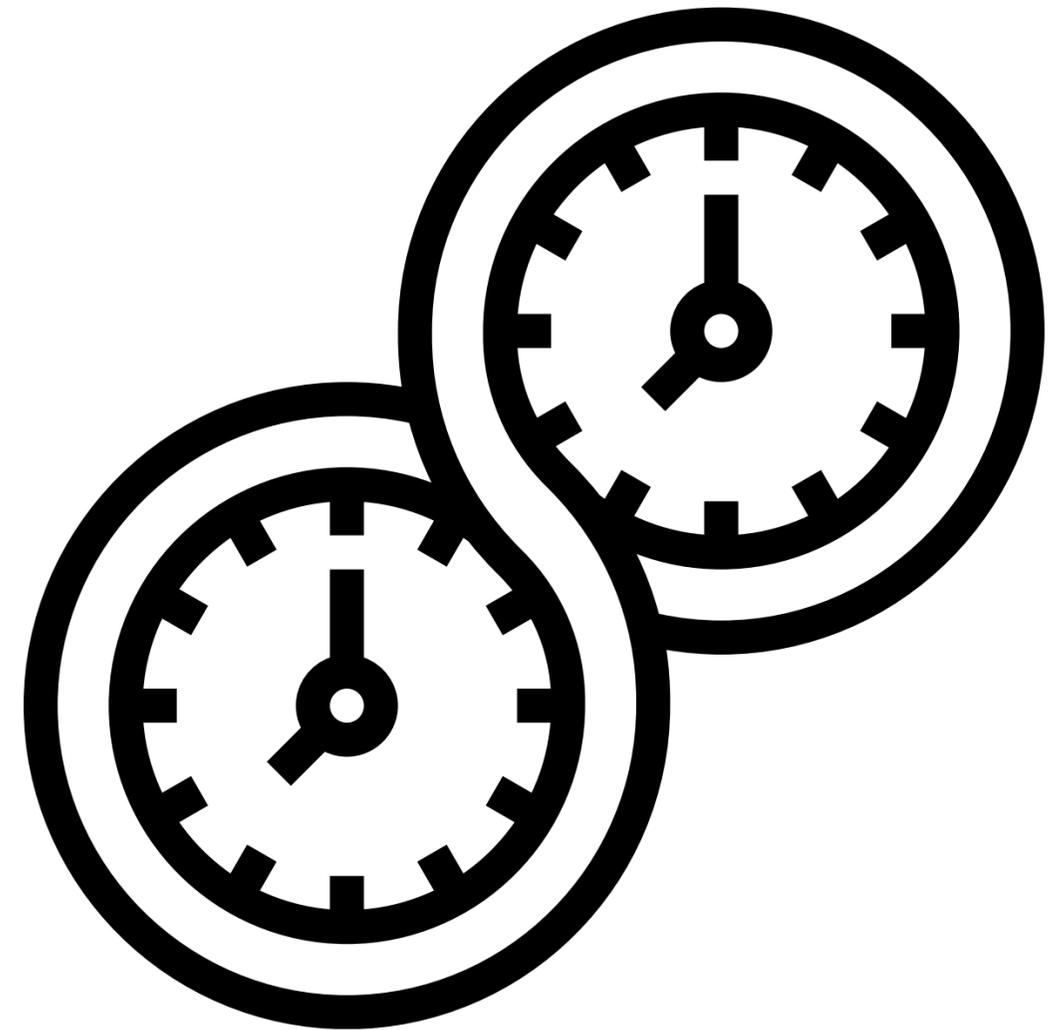
Hofstede's Framework & GLOBE Framework

Uncertainty Avoidance

Long Vs Short



Mengukur kesetiaan sebuah masyarakat terhadap nilai-nilai tradisional yang sudah dianut



Hofstede's Framework & GLOBE Framework

Long-term vs Short-term

Humane Orientation



Sejauh mana masyarakat menghargai individu karena bersikap dermawan dan baik kepada orang lain



The GLOBE Framework

Humane Orientation

Performance Orientation



Sejauh mana masyarakat mendorong dan menghargai anggota kelompok atas peningkatan dan keunggulan performa mereka



The GLOBE Framework

Performance orientation

**Thank
you!** ○ ○ ○ ○

Have a great
day ahead.