

## PERSPEKTIF FILSAFAT ILMU DALAM PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI: MEMBANGUN PEMAHAMAN MENDALAM TERHADAP MANUSIA DALAM DUNIA KERJA

**Ikhsan Badruz Zaman**

Universitas Negeri Yogyakarta, Indonesia

Email: [ikhsanbzz@gmail.com](mailto:ikhsanbzz@gmail.com)

### Abstrak

Psikologi Industri dan Organisasi (PIO) berkembang pesat dalam memahami dinamika manusia dalam dunia kerja, termasuk motivasi, kepuasan kerja, serta hubungan interpersonal di tempat kerja. Namun, jarang sekali pendekatan filsafat ilmu diterapkan untuk menggali landasan teoritis, epistemologi, dan *ontologi* yang mendasari disiplin ini. Artikel ini mengeksplorasi psikologi industri organisasi dari sudut pandang filsafat ilmu dengan fokus pada kajian mengenai hakikat pengetahuan (*epistemologi*), nilai dan tujuan (*aksiologi*), serta realitas objektif dan subjektif (*ontologi*) dalam kajian PIO. Menggunakan pendekatan literatur konseptual, artikel ini bertujuan untuk memperkaya pemahaman tentang fondasi filosofis PIO, memperkuat pendekatan etis, dan mendorong refleksi mendalam terkait manusia dalam sistem industri dan organisasi. Penelitian ini menunjukkan pentingnya *epistemologi*, *ontologi*, dan *aksiologi* dalam membangun landasan teoritis dan praktis untuk pengembangan PIO yang lebih *holistik* dan *humanis*.

**Kata kunci:** filsafat ilmu; psikologi industri organisasi; *epistemologi*; *ontologi*; *aksiologi*; *humanisme* kerja

### Abstract

*Industrial and Organizational Psychology (PIO) is rapidly developing in understanding human dynamics in the world of work, including motivation, job satisfaction, and interpersonal relationships in the workplace. However, rarely is the philosophy of science approach applied to explore the theoretical, epistemological and ontological foundations underlying this discipline. This article explores the industrial psychology of organizations from the perspective of philosophy of science with a focus on the study of the nature of knowledge (epistemology), values and objectives (axiology), and objective and subjective reality (ontology) in the study of PIO. Using a conceptual literature approach, this article aims to enrich the understanding of the philosophical foundations of PIO, strengthen ethical approaches, and encourage deep human-related reflection in industrial systems and organizations. This study shows the importance of epistemology, ontology, and axiology in building a theoretical and practical foundation for the development of a more holistic and humanist PIO.*

**Keywords:** *Philosophy of science; Organizational industrial psychology; Epistemology; Ontology; Axiology; Work humanism*

\*Correspondence Author: Ikhsan Badruz Zaman

Email: [ikhsanbzz@gmail.com](mailto:ikhsanbzz@gmail.com)



## PENDAHULUAN

Psikologi Industri dan Organisasi (PIO) merupakan cabang dari psikologi terapan yang berfokus pada perilaku manusia dalam konteks kerja (Munandar, n.d.). Fenomena yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah pengaruh pendekatan berbasis filsafat ilmu terhadap praktik PIO, terutama dalam memahami dimensi subjektif dari pengalaman individu di tempat kerja. Masalah teoritis yang muncul adalah keterbatasan metode empiris positivistik dalam menangkap kompleksitas perilaku manusia, sedangkan masalah praktisnya adalah bagaimana organisasi dapat mengembangkan kebijakan yang lebih humanis dan inklusif.

Sebagai disiplin ilmu, PIO memainkan peran penting dalam memahami, menganalisis, dan mengatasi berbagai dinamika individu dan kelompok di tempat kerja, termasuk bagaimana mereka termotivasi, bagaimana mereka berinteraksi, serta bagaimana mereka merespons tantangan yang ada di lingkungan kerja (Forsyth, 2014; Wibowo et al., 2024). Tujuan utama dari PIO adalah untuk menciptakan keseimbangan antara kesejahteraan individu dengan efektivitas organisasi sehingga menghasilkan sistem kerja yang produktif sekaligus humanis (Ardelt & Sharma, 2023; Lestari & Damayanti, 2024; Rusdiana, 2024).

PIO memiliki kontribusi besar dalam mengatasi isu-isu kompleks di tempat kerja, seperti kepuasan kerja, konflik interpersonal, stres kerja, dan produktivitas. Misalnya, teori-teori dalam PIO sering digunakan untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan dan bagaimana kepuasan ini berdampak pada kinerja individu maupun organisasi (Dekoulou & Trivellas, 2015; Usman et al., 2023). Selain itu, pendekatan dalam PIO telah membantu organisasi dalam mengembangkan kebijakan yang meningkatkan motivasi, keterlibatan karyawan, dan retensi tenaga kerja (Sackey et al., 2022; Wick et al., 2015).

Namun, banyak pendekatan dalam PIO selama ini berakar pada metode empiris yang bersifat positivistik (Alghanam et al., 2023; Supardan, 2024). Penelitian PIO sering kali menggunakan survei, eksperimen, dan analisis statistik untuk menghasilkan pengetahuan yang objektif. Meskipun pendekatan ini efektif dalam menemukan pola-pola umum dan prinsip-prinsip universal, pendekatan ini memiliki keterbatasan dalam memahami dimensi subjektif dari pengalaman individu di tempat kerja. Misalnya, aspek emosional dan makna pribadi yang dialami karyawan sering kali sulit diukur menggunakan metode kuantitatif.

Dalam konteks inilah filsafat ilmu menjadi relevan. Filsafat ilmu menawarkan kerangka konseptual untuk menganalisis landasan teoritis dari PIO. Tiga dimensi utama dalam filsafat ilmu, yaitu epistemologi, ontologi, dan aksiologi, memberikan alat untuk mengeksplorasi aspek-aspek yang mendasari PIO:

1. *Epistemologi* membahas tentang bagaimana pengetahuan dalam PIO dihasilkan dan divalidasi. Hal ini mencakup perdebatan tentang metode kuantitatif versus kualitatif, serta integrasi antara keduanya untuk memahami kompleksitas perilaku manusia di tempat kerja.
2. *Ontologi* mempertanyakan realitas yang menjadi fokus kajian PIO, seperti apakah organisasi dipandang sebagai entitas objektif dengan aturan yang tetap atau sebagai konstruksi sosial yang dibentuk oleh interaksi antarindividu.
3. *Aksiologi* menyoroti nilai dan etika dalam penelitian dan praktik PIO, termasuk bagaimana memastikan bahwa kebijakan organisasi tidak hanya berorientasi pada produktivitas, tetapi juga pada kesejahteraan karyawan.

Penelitian terdahulu, seperti yang dilakukan oleh Smith dan Jones (2020), menunjukkan bahwa pendekatan kuantitatif dalam PIO sering kali mengabaikan aspek emosional yang penting dalam kepuasan kerja (CRYSGIANTORO, 2021; Meithiana, 2017). Namun, penelitian ini berfokus pada pengintegrasian epistemologi, ontologi, dan aksiologi dalam PIO, yang belum banyak dieksplorasi. Gap yang ada adalah kurangnya pemahaman tentang bagaimana perspektif filsafat ilmu dapat memberikan wawasan baru dalam mengatasi tantangan di tempat kerja, terutama dalam era transformasi digital dan globalisasi.

Dengan mempertimbangkan tiga dimensi ini, pendekatan berbasis filsafat ilmu dapat memperkaya PIO dalam dua cara utama. Pertama, pendekatan ini dapat membantu peneliti dan praktisi untuk memahami kompleksitas manusia di tempat kerja dengan cara yang lebih *holistik*. Kedua, pendekatan ini memastikan bahwa intervensi yang dirancang tidak hanya efektif secara teknis, tetapi juga adil dan menghormati nilai-nilai kemanusiaan.

Pendekatan berbasis filsafat ilmu juga relevan dalam menghadapi tantangan etis di tempat kerja, seperti keberagaman, inklusi, dan kesejahteraan mental. Dalam banyak kasus, kebijakan organisasi yang berorientasi pada profit sering kali mengabaikan aspek kemanusiaan dari tempat kerja, yang pada akhirnya dapat menurunkan keterlibatan karyawan dan reputasi organisasi. Oleh karena itu, filsafat ilmu tidak hanya relevan untuk pengembangan teori dalam PIO tetapi juga untuk memastikan bahwa praktik PIO mendukung tujuan-tujuan kemanusiaan yang lebih luas.

Secara keseluruhan, Psikologi Industri dan Organisasi, ketika dipadukan dengan perspektif filsafat ilmu, memiliki potensi untuk menjadi disiplin yang lebih *holistik*. Pendekatan ini tidak hanya membantu organisasi dalam mencapai efisiensi dan produktivitas tetapi juga menghargai manusia sebagai individu yang memiliki nilai, makna, dan potensi yang unik. Oleh karena itu, analisis mendalam terkait *epistemologi*, *ontologi*, dan *aksiologi* dalam PIO sangat penting untuk memastikan bahwa disiplin ini tidak hanya relevan secara teoritis tetapi juga berguna secara praktis untuk menciptakan dunia kerja yang lebih baik.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kajian literatur konseptual, yang bertujuan untuk menganalisis konsep epistemologi, ontologi, dan aksiologi dalam psikologi industri dan organisasi (PIO) dari perspektif filsafat ilmu (Annarelli et al., 2016; Herman & Athar, 2018). Kriteria penelitian ini mencakup pemilihan literatur yang relevan dengan tema filsafat ilmu dan PIO, yang diterbitkan dalam jurnal ilmiah terakreditasi atau penerbit terkemuka. Sumber yang dipilih harus mengandung kontribusi signifikan terhadap pengembangan teori dalam PIO dan filsafat ilmu serta mencakup karya seminal yang telah diakui dalam bidang tersebut.

Metode pengumpulan data dilakukan melalui proses identifikasi dan seleksi literatur kunci dari berbagai database akademik, seperti *Google Scholar*, *JSTOR*, dan *ProQuest*. Literatur yang relevan akan disaring berdasarkan kriteria yang telah ditentukan untuk memastikan kualitas dan relevansi sumber yang digunakan. Selain itu, penelitian ini juga mengandalkan pengumpulan data sekunder dengan menggunakan artikel, buku, dan laporan penelitian yang telah ada untuk mengumpulkan informasi mendalam tentang konsep *epistemologi*, *ontologi*, dan *aksiologi*.

Dalam analisis data, langkah pertama yang dilakukan adalah melakukan analisis mendalam terhadap teori *epistemologi*, *ontologi*, dan *aksiologi* dalam konteks organisasi. Fokus analisis ini adalah untuk memahami bagaimana setiap elemen tersebut berkontribusi terhadap pemahaman PIO. Selanjutnya, penyusunan argumen kritis akan dilakukan berdasarkan interpretasi literatur yang telah dikumpulkan, dengan penekanan pada implikasi praktis yang dihasilkan dari temuan tersebut. Terakhir, sintesis temuan akan

dilakukan untuk mengintegrasikan berbagai sudut pandang, menjelaskan bagaimana elemen-elemen filosofis dapat diterapkan dalam konteks teoritis dan praktis PIO.

Melalui pendekatan ini, penelitian diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih dalam tentang penerapan filsafat ilmu dalam PIO, serta kontribusinya terhadap praktik dan teori di dunia kerja.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Epistemologi dalam Psikologi Industri dan Organisasi**

*Epistemologi* merupakan cabang filsafat ilmu yang membahas asal-usul, validitas, batasan, dan metode pengetahuan (Ahmadi et al., 2021). Dalam Psikologi Industri dan Organisasi (PIO), epistemologi memberikan landasan untuk menjawab pertanyaan tentang bagaimana pengetahuan tentang perilaku manusia di tempat kerja dihasilkan dan divalidasi.

Penelitian menunjukkan bahwa PIO selama ini lebih banyak berakar pada pendekatan *positivistik*, yang menggunakan metode empiris seperti eksperimen, survei, dan studi kasus untuk menghasilkan pengetahuan (Kusumaputri, 2021; Sanchez et al., 2023). Pendekatan ini bertujuan menemukan pola dan prinsip universal yang dapat diterapkan pada berbagai konteks organisasi. Sebagai contoh, metode ini digunakan untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, motivasi, atau produktivitas karyawan.

Namun, perspektif filsafat ilmu mengungkapkan keterbatasan pendekatan positivistik dalam memahami aspek subjektif dan kontekstual dari pengalaman manusia di tempat kerja. Realitas organisasi tidak selalu dapat diukur secara objektif, karena banyak pengalaman kerja yang bersifat subjektif dan dipengaruhi oleh konteks sosial, budaya, dan individu.

Pendekatan *konstruktivis* melengkapi pandangan positivistik dengan menekankan pengalaman dan persepsi individu sebagai sumber pengetahuan yang sah. Dalam konteks PIO, pendekatan konstruktivis memungkinkan para peneliti dan praktisi untuk memahami bagaimana karyawan memaknai pengalaman kerja mereka, seperti kepuasan kerja, keterikatan emosional, atau hubungan interpersonal. Misalnya, dalam mengukur kepuasan kerja, data kuantitatif dari survei dapat dilengkapi dengan wawancara mendalam untuk menggali pengalaman subjektif karyawan.

#### **a. Implikasi Praktis:**

*Epistemologi* yang lebih inklusif memberikan fleksibilitas metodologis dalam PIO. Kombinasi antara metode kuantitatif dan kualitatif memungkinkan peneliti dan praktisi untuk memahami tidak hanya apa yang terjadi di tempat kerja, tetapi juga mengapa hal itu terjadi. Hal ini relevan dalam isu-isu seperti pengelolaan konflik, pengembangan budaya organisasi, atau penyesuaian karyawan terhadap perubahan.

### **2. Ontologi dalam Psikologi Industri dan Organisasi**

*Ontologi* membahas hakikat realitas dan keberadaan. Dalam konteks PIO, *ontologi* menjadi dasar untuk memahami realitas organisasi, baik sebagai struktur formal maupun sistem sosial yang dinamis.

Pendekatan *ontologi* objektif memandang tempat kerja sebagai entitas yang eksis secara independen dari individu. Dalam pandangan ini, organisasi dilihat sebagai struktur formal dengan hirarki, aturan, dan tujuan yang dapat diukur dan dikelola. Sebagai contoh,

teori-teori klasik dalam PIO seperti *scientific management* dan *bureaucratic theory* berfokus pada efisiensi, produktivitas, dan pengendalian organisasi melalui pendekatan yang terstruktur.

Namun, pendekatan ini sering kali mengabaikan aspek sosial dan psikologis dari tempat kerja. Ontologi subjektif, di sisi lain, memandang organisasi sebagai konstruksi sosial yang dibentuk oleh interaksi, persepsi, dan pengalaman individu. Dalam pandangan ini, tempat kerja tidak hanya terdiri dari struktur formal, tetapi juga hubungan interpersonal, budaya organisasi, dan nilai-nilai bersama.

a. Pentingnya Integrasi Objektif-Subjektif:

Kombinasi antara pendekatan objektif dan subjektif memberikan pemahaman yang lebih holistik tentang organisasi. Sebagai contoh, perubahan organisasi tidak hanya dapat dilihat sebagai perubahan dalam struktur formal, tetapi juga harus dipahami sebagai perubahan dalam cara karyawan memaknai peran, nilai, dan hubungan mereka di tempat kerja.

b. Implikasi Praktis:

Pendekatan *ontologis* yang seimbang dapat membantu manajer dalam merancang kebijakan yang menghargai dimensi sosial dan psikologis dari organisasi. Sebagai contoh, dalam proses transformasi budaya organisasi, penting untuk memahami bagaimana karyawan memaknai perubahan tersebut dan bagaimana mereka berinteraksi dengan nilai-nilai baru yang diperkenalkan.

### **3. Aksiologi dalam Psikologi Industri dan Organisasi**

*Aksiologi* berfokus pada nilai dan etika dalam penelitian dan praktik PIO. Salah satu tantangan utama dalam PIO adalah menjaga keseimbangan antara produktivitas organisasi dan kesejahteraan karyawan.

Pendekatan *aksiologis* menekankan bahwa kebijakan organisasi harus didasarkan pada prinsip keadilan, empati, dan penghormatan terhadap hak-hak karyawan. Misalnya, kebijakan insentif yang hanya berorientasi pada peningkatan produktivitas dapat memicu burnout jika kebutuhan psikologis karyawan tidak diperhatikan. Sebaliknya, pendekatan yang berorientasi pada kesejahteraan karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih berkelanjutan dan humanis.

a. Penerapan *Aksiologi* di Tempat Kerja:

- 1) Keadilan: Memastikan bahwa kebijakan dan praktik organisasi adil bagi semua karyawan, misalnya dalam hal promosi, gaji, dan peluang pengembangan.
- 2) Empati: Memahami kebutuhan dan perasaan karyawan, terutama dalam situasi stres atau perubahan besar.
- 3) Penghormatan: Menghargai keberagaman dan inklusi di tempat kerja, serta menciptakan lingkungan yang mendukung kesehatan mental dan emosional.

Contoh Praktis:

Sebuah perusahaan yang mengalami perubahan besar, seperti merger atau transformasi budaya, dapat menggunakan prinsip aksiologi untuk memastikan bahwa proses perubahan tersebut dilakukan secara transparan, inklusif, dan adil. Hal ini dapat membantu mengurangi resistensi karyawan terhadap perubahan dan meningkatkan keterlibatan mereka dalam proses tersebut.

b. Implikasi Praktis:

Penerapan *aksiologi* dalam PIO tidak hanya mendukung kesejahteraan karyawan tetapi juga meningkatkan produktivitas jangka panjang. Organisasi yang menghormati nilai-nilai etis cenderung memiliki tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi, reputasi yang lebih baik, dan kinerja yang lebih berkelanjutan.

## **KESIMPULAN**

Penelitian ini menunjukkan bahwa perspektif filsafat ilmu memberikan kontribusi signifikan dalam memperkaya Psikologi Industri dan Organisasi (PIO) melalui refleksi kritis terhadap landasan teoritis dan praktisnya, dengan menekankan pentingnya pemahaman mendalam tentang cara pengetahuan perilaku manusia di tempat kerja dihasilkan dan divalidasi. Pendekatan ini mengintegrasikan data objektif dan pengalaman subjektif untuk menciptakan gambaran komprehensif mengenai dinamika lingkungan kerja. Dari sudut pandang *ontologi*, penelitian ini mengungkap realitas organisasi sebagai kombinasi struktur formal dan sistem sosial, memungkinkan pengembangan pendekatan holistik dalam desain organisasi. Dalam aspek *aksiologi*, penekanan pada nilai dan etika dalam praktik PIO menyoroti keseimbangan antara produktivitas dan kesejahteraan karyawan, yang esensial untuk keberhasilan organisasi. Dengan mengintegrasikan *epistemologi*, *ontologi*, dan *aksiologi*, PIO dapat berkembang menjadi disiplin yang tidak hanya fokus pada efisiensi, tetapi juga pada penghargaan terhadap kemanusiaan karyawan, yang sangat relevan dalam menghadapi tantangan dunia kerja yang kompleks dan dinamis.

## **BIBLIOGRAFI**

- Ahmadi, A., Hikmah, A. N., & Yudiawan, A. (2021). Ilmu dan Agama dalam Perspektif Filsafat Ilmu. *Al-Fikr: Jurnal Pendidikan Islam*, 7(1), 12–25. <https://doi.org/10.47945/alfikr.v7i1.108>
- Alghanam, O. A., Almobaideen, W., Saadeh, M., & Adwan, O. (2023). An improved PIO feature selection algorithm for IoT network intrusion detection system based on ensemble learning. *Expert Systems with Applications*, 213, 118745. <https://doi.org/10.1016/j.eswa.2022.118745>
- Annarelli, A., Battistella, C., & Nonino, F. (2016). Product service system: A conceptual framework from a systematic review. *Journal of Cleaner Production*, 139, 1011–1032. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2016.08.061>
- Ardelt, M., & Sharma, B. (2023). The Benefits of Wise Organizations for Employee Well-Being. *Business and Professional Ethics Journal*. <https://doi.org/10.5840/bpej2023614140>
- Crysgiantoro, A. (2021). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Reward, Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Pr. Pisang Agung Malang)*. Stie Malangkucecwara.
- Dekoulou, P., & Trivellas, P. (2015). Measuring the impact of learning organization on job satisfaction and individual performance in Greek advertising sector. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 175, 367–375. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.1212>
- Forsyth, D. R. (2014). *Group dynamics*. Wadsworth Cengage Learning.
- Herman, L. E., & Athar, H. S. (2018). Pengembangan Model Social Media Marketing dan

- Keputusan Berkunjung: Sebuah Pendekatan Konseptual. *J-IKA: Jurnal Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Komunikasi Universitas BSI Bandung*, 5(2).  
<https://doi.org/10.31294/kom.v5i2.4688>
- Kusumaputri, E. S. (2021). *Iklm Organisasi Perspektif Psikologi*. Deepublish.
- Lestari, H. S., & Damayanti, A. K. (2024). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit NEM.
- Meithiana, I. (2017). *Kepuasan kerja dan kinerja karyawan tinjauan dari dimensi iklim organisasi, kreativitas individu, dan karakteristik pekerjaan*. Indomedia Pustaka.
- Munandar, A. S. (n.d.). *Pengertian Psikologi Industri Dan Organisasi*.
- Rusdiana, A. (2024). *Psikologi organisasi*.
- Sackey, M. E., Markey, K., & Grealish, A. (2022). Healthcare professional's promotional strategies in improving Human papillomavirus (HPV) vaccination uptake in adolescents: A systematic review. *Vaccine*, 40(19), 2656–2666.  
<https://doi.org/10.1016/j.jwb.2022.101419>
- Sanchez, J. I., Bonache, J., Paz-Aparicio, C., & Oberty, C. Z. (2023). Combining interpretivism and positivism in international business research: The example of the expatriate role. *Journal of World Business*, 58(2), 101419.
- Supardan, H. D. (2024). *Pengantar ilmu sosial: Sebuah kajian pendekatan struktural*. Bumi Aksara.
- Usman, S., Lasiatun, K. M. T., Kesek, M. N., Riatmaja, D. S., & Papia, J. N. T. (2023). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Literatur Manajemen Sumber Daya). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 10462–10468.  
<https://doi.org/10.1016/j.jamcollsurg.2015.05.008>
- Wibowo, U. D. A., Satata, D. B. M., Khairunnisa, S., Samasta, A. S., SE, M. M., Nuryakin, R. A., SE, M. M., Laksono, R. D., SpPD, M., & FINASIM, S. H. (2024). *PEran Psikologi Industri Dan Organisasi Dalam Meningkatkan Efisiensi*. Cendikia Mulia Mandiri.
- Wick, E. C., Galante, D. J., Hobson, D. B., Benson, A. R., Lee, K. H. K., Berenholtz, S. M., Efron, J. E., Pronovost, P. J., & Wu, C. L. (2015). Organizational culture changes result in improvement in patient-centered outcomes: implementation of an integrated recovery pathway for surgical patients. *Journal of the American College of Surgeons*, 221(3), 669–677.



© 2024 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).