

MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA

Apa Motivasi

▣ Motivasi

- Bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan
- Pemberian daya penggerak yg menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, & terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan

Pentingnya Motivasi

- ▣ Motivasi penting dikarenakan :
 - Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil optimal
- Orang mau bekerja dikarenakan:
 - *The Desire to Live* (Keinginan Untuk hidup)
 - *The Desire for Position* (Keinginan akan suatu posisi)
 - *The Desire for Power* (Keinginan akan Kekuasaan)
 - *The Desire for Recognition* (Keinginan akan pengakuan)

Tujuan Motivasi

- ▣ Beberapa tujuan motivasi
 - Meningkatkan moral & kepuasan kerja karyawan
 - Meningkatkan produktifitas kerja karyawan
 - Mempertahankan kestabilan karyawan
 - Meningkatkan kedisiplinan
 - Mengefektifkan pengadaan karyawan
 - Menciptakan hubungan & suasana kerja yg baik
 - Meningkatkan loyalitas, kreativitas, & partisipasi
 - Meningkatkan kesejahteraan karyawan
 - Mempertinggi rasa tanggung jawab terhadap tugas
 - Meningkatkan efisiensi penggunaan alat & bahan

Asas-asas Motivasi

- ▣ Asas Mengikutsertakan
 - Memberikan kesempatan bawahan untuk berpartisipasi mengajukan ide/saran dalam pengambilan keputusan
- ▣ Asas Komunikasi
 - Menginformasikan tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya & kendala yang dihadapi

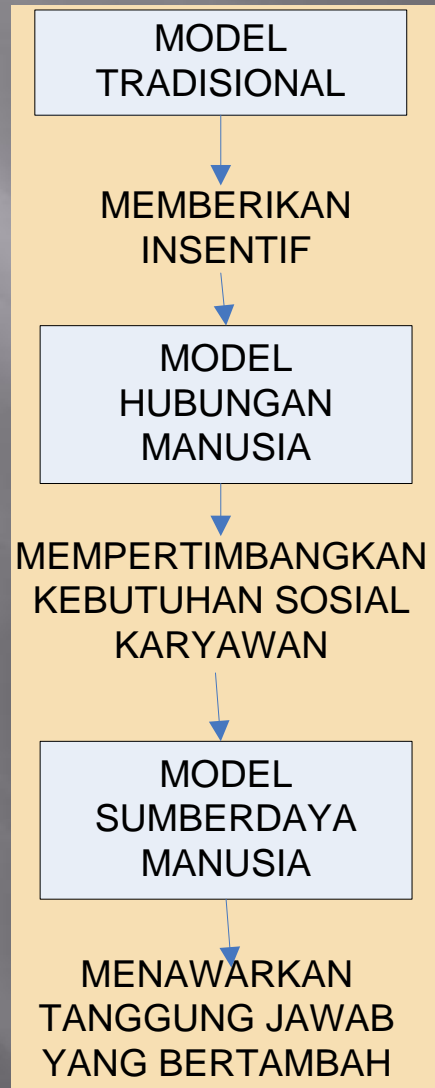
Asas-asas Motivasi

- ▣ Asas Pengakuan
 - Memberikan penghargaan & pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi yang dicapainya
- ▣ Asas Wewenang yang didelegasikan
 - Mendelegasikan sebagian wewenang serta kebebasan karyawan untuk mengambil keputusan dan berkreativitas dan melaksanakan tugas-tugas atasan
- ▣ Asas Perhatian Timbal Balik
 - Memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan disamping berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan bawaha dari perusahaan

Model-model Motivasi

- ▣ Model Tradisional
 - Untuk memotivasi bawahan agar bergairah dalam bekerja perlu diterapkan sistem insentif. Motivasi bawahan hanya untuk mendapatkan insentif saja
- ▣ Model Hubungan Manusiawi
 - Memotivasi bawahan dengan mengakui kebutuhan sosial disamping kebutuhan materil
- ▣ Model Sumberdaya Manusia
 - Memotivasi bawahan dengan memberikan tanggung jawab dan kesempatan yang luas dalam menyelesaikan pekerjaan dan mengambil keputusan

Pandangan Motivasi Dalam Organisasi



Metoda Motivasi

- ▣ Direct Motivation (Metoda Langsung)
 - Motivasi (materil & nonmateril) yang diberikan secara langsung kepada karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasaannya
- ▣ Indirect Motivation (Metoda Tidak Langsung)
 - Motivasi yang diberikan hanya merupakan berbagai fasilitas yang mendukung/menunjang gairah kerja, sehingga karyawan betah dan bersemangat bekerja

Alat-alat Motivasi

- ▣ Material Incentive
 - Motivasi yang bersifat materil sebagai imbalan prestasi yang diberikan oleh karyawan, Berbentuk uang & barang
- ▣ Nonmaterial Incentive
 - Motivasi yang tidak berbentuk materi". Antara lain: penempatan yang tepat, penghargaan, pekerjaan yang terjamin, perlakuan yang wajar.

Jenis-jenis Motivasi

- ▣ Motivasi Positif
 - Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah/ imbalan kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar
- ▣ Motivasi Negatif
 - Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang tidak mampu mencapai prestasi standar tertentu

Proses Motivasi

- ▣ Hal-hal yang perlu diperhatikan:
 - Penetapan Tujuan
 - Mengetahui Keinginan Karyawan
 - Adanya Komunikasi yang Baik
 - Integrasi Tujuan Perusahaan dengan Kepentingan Karyawan
 - Menyediakan Fasilitas
 - Membentuk Team Work yang Terkoordinasi dengan baik

Teori-teori Motivasi

- ▣ Teori Kepuasan (Content Theory)
 - Teori Maslow's
 - Teori Dua Faktor (Herzberg)
 - Teori X dan Teori Y (Mc Gregor)

Teori Kepuasan (Content Theory)

- ▣ Teori Kebutuhan Maslow's
 - Kebutuhan dikategorikan lima tingkatan dari kebutuhan yang paling rendah sampai kebutuhan yang paling tinggi.
 - ▣ Individu harus memuaskan kebutuhan tingkat bawah sebelum mereka dapat memuaskan kebutuhan yang lebih tinggi.
 - ▣ Kebutuhan yang terpuaskan tidak lagi memotivasi.
 - ▣ Motivasi individu tergantung pada dimana tingkat hirarki ia berada.
 - Hirarki Kebutuhan
 - ▣ Kebutuhan Tingkat Rendah (eksternal): fisik, keamanan
 - ▣ Kebutuhan Tingkat Tinggi (internal): sosial, harga diri, aktualisasi diri

Teori Kebutuhan Maslow's



Teori Kepuasan (Content Theory)

- ▣ Teori Dua Faktor Herzberg's
 - Terdapat dua macam faktor kebutuhan
 - ▣ Kebutuhan akan kesehatan atau pemeliharaan. Kebutuhan ini akan kembali nol apabila setelah dipenuhi
 - ▣ Faktor pemeliharaan yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang. Meliputi kondisi intrinsik yang dapat menggerakkan motivasi kuat untuk menghasilkan prestasi yang baik.

Teori Kepuasan (Content Theory)

- ▣ Teori X dan Y (Mc Gregor)
 - Teori X
 - ▣ Asumsi bahwa para karyawan tak menyukai pekerjaan, malas, menghindari tanggung jawab, dan harus dipaksa bekerja.
 - Teori Y
 - ▣ Asumsi bahwa karyawan kreatif, menikmati pekerjaan, bertanggung jawab, dan dapat berlatih mengarahkan diri.
 - Partisipasi dalam pengambilan keputusan, pekerjaan yang menuntut tanggung jawab dan yang menantang, dan hubungan kelompok yang baik akan memaksimalkan motivasi karyawan.

Teori Kepuasan (Content Theory)

- ▣ Teori X dan Y (Mc Gregor)
 - Teori X
 - ▣ Rata-rata manusia malas.
 - ▣ Karenanya, orang harus dipaksa, diawasi, dan diarahkan atau diancam dengan hukuman agar menjalankan tugas.
 - ▣ Rata-rata manusia lebih suka diarahkan, menghindari tanggung jawab & ingin jaminan hidup diatas segalanya.

Teori Kepuasan (Content Theory)

▣ Teori X dan Y (Mc Gregor)

▪ Teori Y

- ▣ Penggunaan usaha fisik & mental dalam bekerja adalah kodrat manusia.
- ▣ Orang akan melakukan pengendalian diri untuk mencapai tujuan yang disetujui.
- ▣ Keterikatan pada tujuan merupakan fungsi dari penghargaan yang berkaitan dengan prestasi mereka.
- ▣ Ada kemampuan untuk berimajinasi, cerdas, dan kreatif dalam menyelesaikan masalah.
- ▣ Potensi intelektual rata-rata manusia hanya digunakan sebagian saja dalam kondisi kehidupan modern.

Teori-teori Motivasi

- ▣ Teori Motivasi Proses (Process Theory)
 - Teori Harapan
 - Teori Keadilan
 - Teori Pengukuhan

Teori Motivasi Proses

- ▣ Teori Harapan
 - Bahwa seorang individu cenderung untuk bertindak dengan cara tertentu berdasarkan pengharapan bahwa tindakan tersebut akan diikuti oleh hasil tertentu dan berdasarkan daya tarik hasil tersebut bagi orang lain.
 - Kunci teori ini adalah memahami dan mengelola sasaran karyawan dan mengkaitkan antara usaha, kinerja dan imbalan.
 - ▣ **Usaha:** kemampuan karyawan dan pelatihan dan pengembangan
 - ▣ **Kinerja:** sistem penilaian yang valid
 - ▣ **Imbalan:** memahami kebutuhan karyawan

Teori Motivasi Proses

- ▣ Teori Harapan
 - Orang memilih bagaimana bertindak dari berbagai alternatif tingkah laku, berdasarkan harapannya apakah ada keuntungan yang diperoleh dari tiap tingkah laku.

Teori Motivasi Proses

- ▣ Teori Harapan
 - Pengharapan (keterkaitan usaha – kinerja)
 - Keyakinan bahwa sejumlah usaha tertentu akan menghasilkan kinerja tertentu.
 - Instrumentalitas atau keterkaitan kinerja – imbalan
 - Percaya bahwa bekerja pada tingkat tertentu menjadi sarana untuk tercapainya hasil yang diinginkan.
 - Valensi – daya tarik imbalan
 - Bobot yang ditempatkan pada orang tersebut ke potensi hasil atau imbalan yang dapat dicapai ditempat kerja.

Teori Motivasi Proses

▣ Teori Keadilan

- ▣ Karyawan memperbandingkan rasio input-hasil pekerjaannya dengan rasio orang lain yang relevan yang kemudian mengkoreksi setiap ketidaksetaraan.
 - ▣ Jika rasio sama dengan rasio orang lain – setara.
 - ▣ Jika rasio tidak sama, maka timbulah ketidaksetaraan – sehingga mereka menganggap dirinya kurang dihargai atau terlalu dihargai.
 - ▣ Jika terjadi ketidaksetaraan, karyawan berusaha melakukan sesuatu untuk membuat kesetaraan.

Teori Motivasi Proses

- ▣ Teori Keadilan
 - Teori yang menekankan peran yang dimainkan oleh keyakinan seseorang akan keadilan dan kejujuran dari penghargaan dan hukuman dalam menentukan prestasi dari kepuasan kerjanya

Teori-teori Motivasi

- ▣ Teori Pengukuhan (Reinforcement Theory)
 - Ide bahwa tingkah laku dengan konsekuensi positif cenderung untuk diulang, sementara tingkah laku dengan konsekuensi negatif cenderung untuk tidak diulang.

Teori Motivasi Proses

- ▣ Teori Pengukuhan (Reinforcement Theory)
 - Perilaku merupakan fungsi dari konsekuensi-konsekuensinya.
 - Penguat-penguat – setiap akibat yang langsung mengikuti suatu tanggapan yang meningkatkan kemungkinan bahwa perilaku tersebut akan diulang.
 - ▣ Penguatan positif akan dipilih untuk mempengaruhi perilaku kinerja.
 - ▣ Mengabaikan perilaku yang tidak diinginkan mungkin lebih baik dibandingkan hukuman yang mungkin akan menciptakan perilaku disfungsional.

Kepuasan Kerja

- ▣ Beberapa hal kepuasan kerja
 - Merupakan sesuatu yang sifatnya individual
 - Merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Kepuasan Kerja

- ▣ Konteks tentang kepuasan kerja
 - Apabila hasil atau imbalan yang didapat atau diperoleh individu lebih dari yang diharapkan
 - Apabila hasil yang dicapai lebih besar dari standar yang ditetapkan
 - Apabila yang didapat oleh karyawan sesuai dengan persyaratan yang diminta dan ditambah dengan ekstra yang menyenangkan konsisten untuk setiap saat serta dapat ditingkatkan setiap waktu

Kepuasan Kerja

- ▣ Indikator Kepuasan Kerja
 - Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan
 - Supervisi
 - Organisasi dan manajemen
 - Kesempatan untuk maju
 - Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya
 - Rekan kerja
 - Kondisi kerja

Kepuasan Kerja

- ▣ Pengukuran Kepuasan Kerja
 - Manusia berhak diperlakukan dengan adil dan hormat
 - Kepuasan kerja dapat menciptakan perilaku yang mempengaruhi fungsi-fungsi perusahaan

Pengukuran Kepuasan Kerja

