**MOTIVASI KERJA**

Motivasi merupakan sesuatu hal yang sangat penting pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas mereka. Dalam organisasi ada karyawan yang secara rajin dan semangat bekerja, namun ada juga karyawan yang malas dalam melaksanakan tugas mereka. Perbedaan sikap karyawan tersebut dipengaruhi oleh motivasi kerja yang ada dalam diri karyawan. Motivasi merupakan kondisi psikologis yang merupakan hasil dari interaksi antara kebutuhan seseorang dan faktor- faktor luar yang mempengaruhi perilaku seseorang untuk bertindak dan berusaha. Aspek utama yang berhubungan dengan motivasi adalah faktor kebutuhan. Setiap orang akan berusaha mementuhi kekurangan kebutuhan mereka sehingga tercipta rangsangan untuk menginginkan sesuatu dan berusaha keras untuk memenuhi keinginan tersebut. Motivasi berhubungan dengan semangat kerja karyawan. Motivasi memiliki hubungan yang positif dengan prestasi kerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan memiliki kemungkinan untuk bekerja dengan semangat dan bekerja lebih baik sehingga memiliki prestasi lebih tinggi dibandingkan karyawan yang memiliki motivasi kerja yang rendah.

**Teori-Teori Motivasi**

Teori ini dikembangkan oleh „Mc Gregor. Menurut Mc Gregor, manusia dapat dikategorikan dalam kelompok X dan Y yang memiliki karakteristik berbeda sehingga memerlukan cara motivasi yang berbeda juga.

Manusia tipe X memiliki ciri – ciri:

1.Tidak menyukai pekerjaan dan sebisa mungkin menghindari pekerjLebih memberikan respon terhadap ancaman dan hukuman

2.Menghindari tanggung jawab

3.Selalu ingin diarahkan dan mendapatkan jaminan keselamatan dan kenyamanan pekerjaan mereka.

**Manusia tipe Y memiliki ciri – ciri:**

1.Mampu menikmati pekerjaan yang mereka lakukan

2.Memilik pengendalian diri dan mampu mengatur pekerjaan mereka

3.Memiliki respons positif terhadap imbalan, bukan pada ancaman dan hukuman

4.Menerima tanggung jawab

5.Memiliki inisiatif dan kreatifitas dalam bekerja

**Teori Hirarki Kebutuhan Maslow**

Maslow mengemukakan bahwa manusia memiliki lima kebutuhan yang bertingkat. Motivasi manusia dipengaruhi oleh kebutuhan yang mendesak yang harus mereka penuhi. Kebutuhan manusia menurut Maslow bersifat hirarkis (bertingkat) yaitu:

1.Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan manusia yang paling dasar untuk dapat bertahan hidup. meliputi sandang, pangan, papan dan kebutuhan biologis

2.Kebutuhan keamanan dan keselamatan, yaitu kebutuhan manusia dari rasa takut dan khawatir terhadap bahaya yang akan menimpanya. Kebutuhan ini contohnya misalnya terbebas dari sakit dengan mengikuti asuransi kesehatan, ketakutan akan keamanan rumah dengan menggunakan sistem keamanan , keamanan pekerjaan dengan meminta kepastian kontrak tetap karyawan bukan karyawan kontrak.

3.Kebutuhan sosial, Yaitu kebutuhan manusia untuk melakukan interaksi dengan orang lain sebagai bagian dari makluk sosial. Kebutuhan ini timbul karena manusia tidak dapat hidup sendiri dan berada dalam lingkungan sosial masyarakat. Contoh kebutuah sosial misalnya melakukan kegiatan ronda keliling.

4.Kebutuhan akan penghargaan, yaitu kebutuhan manusia akan penghargaan yang diberkan orang lain terhadap sesuatu yang berhubungan dengan dirinya baik tentang pribadi maupun kegiatan yang dilakukan. Kebutuhan akan penghargaan ini misalnya berupa Piagam atas rangking pertama di sekolah.

5.Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk bertindak sesuai kemauan dan bakat yang dimiliki. Contoh dari kebutuhan ini misalnya adalah kelompok pecinta mobil , pecinta alam, dsbMenurut Maslow, kebutuhan manusia dimulai dari kebutuhan yang paling dasar kemudian naik ke kebutuhan-kebutuhan berikutnya. Hirarkhi kebutuhan ialah bahwa kebutuhan itu dipenuhi dengan memuaskan terlebih dahulu kebutuhan yang paling urgent. Suatu kebutuhan yang terpuaskan akan berhenti memotivasi kebutuhan tersebut

**Teori Hirarki Kebutuhan Alderfer (Teori ERG)**

Menurut Alderfer, kebutuhan manusia dibagi menjadi tiga kategori utama yaitu:

1.Existence, yaitu kebutuhan manusia yang berhubungan dengan kemampuan bertahan hidup manusia. Kebutuhan ini meliputi kebutuhan fisiologis, keamanan dan keselamatan

2.Relatedness, yaitu kebutuhan manusia sebagai bagian dari makluk sosial yang membutuhkan interaksi dan sosialisai dengan orang lain agar dapat diterima oleh masyarakat. Kebutuhan ini meliputi kebutuhan untuk berhubungan dan bekerja dengan orang lain

3.Growth, yaitu kebutuhan manusia untuk mengembangkan dirinya sebagai seorang individu yang berbeda dengan lainnya sesuai dengan keinginan. Kebutuhan dalam kategori ini meliputi kebutuhanuntuk dihargai dan aktualisasi diri

**Teori Dua Faktor**

Herzberg mengemukakan bahwa ada dua faktor yang berpengaruh terhadap ketidak puasan dan kepuasan karyawan yang akan berpengaruh terhadap motivasi kerja mereka. Menurut Herzberg kepuasan kerja dan ketidak puasan kerja tidak saling berhubungan. Apabila terjadi ketidak puasan rendah, tidak secara langsung bisa dikatakan adanya kepuasan yang tinggi. Faktor yang memengaruhi ketidakpuasan disebut faktor lingkungan (hygiene factors). Faktor ini terdiri dari faktor eksternal seperti gaji, kondisi kerja, status, jaminan kerja, dll. Sedangkan faktor yang memengaruhi kepuasan berasal dari dalam diri karyawan (motivator factors). Kepuasan kerja berhubungan dengan motivasi kerja.yang berkaitan dengan isi pekerjaan, imbalan intrinsik, maupun kesempatan untuk bekerja dengan kreatif sesuai kemampuan karyawan. Perusahaan dalam mengelola motivasi kerja

karyawannya harus bisa meminimalkan faktor lingkungan yang mengakibatkan ketidak puasan dan memaksimalkan faktor motivasi karyawan agar mereka terus termotivasi bekerja dengan maksimal.

Untuk memperjelas, teori ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Teori Tiga Kebutuhan (McClelland)

Menurut McClelland, manusia memiliki tiga kebutuhan yang dipelajari dan berkembang dalam diri mereka. Kebutuhan tersebut meliputi kebutuhan akan kekuasaan (need for power), kebutuhan akan afiliasi (need for affiliation), dan kebutuhan akan prestasi (need for achievement). Karyawan akan termotivasi dengan tinggi apabila mereka memiliki kebutuhan akan prestasi yang tinggi.

Teori Penguatan (BF Skinner)

Menurut Skinner, perilaku manusia dikendalikan oleh konsekuensi yang mengikutinya. Jika konsekuensi tersebut menyenangkan, maka manusia akan termotivasi untuk melaksanakan dan mengulang perilaku yang sama. Namun apabila konsekuensi yang akan diterima tidak menyenangka maka orang akan berusaha untuk menghindarinya.Dalam organisasi, perlu adanya penguatan positif yang berperan untuk mendorong karyawan melakukan suatu tindakan yang diharapkan organisasi. Untuk menghilangkan suatu kebiasaan ataupun aktivitas, organisasi perlu melakukan penguatan negatif yang dapat berupa hukuman maupun ancaman sehinnga karyawan akan menghindari dan berperilaku lebih baik.

Teori Penetapan Tujuan

Motivasi seseorang akan meningkat jika seseorang mampu memahami tujuan yang akan dicapai dan melihat keterkaitan tujuan tersebut dengan kepentingan pribadi karyawan. Semakin sulit tujuan akan semakin menantang dan memotivasi karyawan. Pads titik tertentu, semakin sulit tujuan menyebabkan karyawan menjadi frustasi dan menurunkan motivasi karyawan untuk bekerja. Perlu adanya penetapan tujuanyang relevan dan sesuai dengan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas mereka.

Teori Keadilan

Seseorang akan termotivasi apabila menganggap bahwa apa yang diterima dirasakan telah adil dengan apa yang dia lakukan ataupun dibandingkan dengan yang diterima oleh orang lain. Perasaan adil dalamdiri karyawan mendorong karyawan untuk termotivasi bekerja. Organisasi perlu menetapkan prinsip – prinsip keadilan yang dapat diterima karywan sehingga akan mampu memotivasi karyawan untuk bekerja.

Teori Pengharapan

Teori ini menyatakan bahwa orang-orang termotivasi bekerja untuk mendapatkan imbalan yang mereka inginkan dan bahwa mereka percaya mereka mempunyai kesempatan untuk meraihnya. Contohnya: karyawan yang sudah berwisata akan lebih termotivasi untuk bekerja apabila dalam sistem imbalan yang diterima mencantumkan paket liburan dibandingkan dengan imbalan lainnya.Imbalan yang tampaknya berada di luar jangkauan mungkin tidak diinginkan bahkan jika imbalan itu pada hakekatnya positif. Contohnya: kasus seorang wanita asisten manajer departemen yang mengetahui bahwa manajer telah pensiun dan perusahaan sedang mencari penggantinya.Walaupun wanita tersebut menginginkan pekerjaa tersebut, ia tidak melamar karena ragu dirinya dapat terpilih. Untuk beberapa alasan, ia yakin bahwa kinerjanya tidak akan menyebabkan ia mendapatkan posisi tersebut. Dalam hal ini ia mengangkat persoalan kinerja-imbalan (performance-reward issue). Contoh lain adalah misalkan perusahaan sedang mencari manajer produksi untuk giliran kerja (shift) pada malam hari. Seorang karyawan tahu bahwa ia sebenarnya dapat mengajukan diri mengisi posisi tersebut tetapi ia tidak mau mengajukan lamaran karena ia tidak mau berganti giliran kerja. Pada kasus ini, si karyawan mengangkat persoalan imbalan-sasaran pribadi.

Pengelolaan Motivasi Karyawan

Perusahaan dapat menggunakan beberapa cara untuk meningkatkan motivasi karywan dalam bekerja. Ada beberapa cara yang dapat diterapkan yaitu:

1.Melalui komunikasi yang efektif

Komunikasi yang efektif timbul apabila terjadi komunikasi dua arah yang saling berinteraksi memberikan masukan dan solusi. Manajemen dan karyawan bersama – sama menetapkan tujuan yang akan dicapai sehingga karyawan akan memiliki motivasi untuk mengerjakan tugas mereka.

2.Pemberdayaan karyawan

Perusahaan dapat memberdayakan karyawan untuk meningkatkan motivasi kerja mereka. Pemberdayaan karyawan dengan memberikan otonomi dan kewenangan kepada karyawan membuat karyawan lebih berani dan memiliki tanggung jawab yang lebih terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan,

3.Pengelolaan pengerjaan dan variasi pekerjaanKaryawan dapat dimotivasi juga dengan melakukan variasi pekerjaan ataupun keleluasaan dalam mengerjakan tugas – tugas mereka.Adanya penambahan jenis pekerjaan yang berbeda dan menantang melalui job enrichment ataupun job enlargement akan mendorong karyawan memiliki motivasi dan tantangan baru terhadap pekerjaan mereka. Karyawan dapat juga termotivasi apabila memiliki keleluasaan dan fleksibilitas dalam menentukan waktu pekerjaan mereka. Yang menjadi acuan adalah tujuan dari pekerjaan tercapai dan tidak merugikan organisasi.

4.Mengenalkan jiwa kewirausahaan

Pengenalan jiwa kewirausahaan dalam organisasi menjadi penting karena karyawan diberi ruang untuk menuangkan ide kreatif bagi pengembangan diri maupun organisasi. Hal ini akan mendorong karyawan untuk lebih giat bekerja dan mengembangkan diri sesuai dengan keinginan pribadi maupun organisasi.

# 