



# **MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA**

# Definisi 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
- ⑩ 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

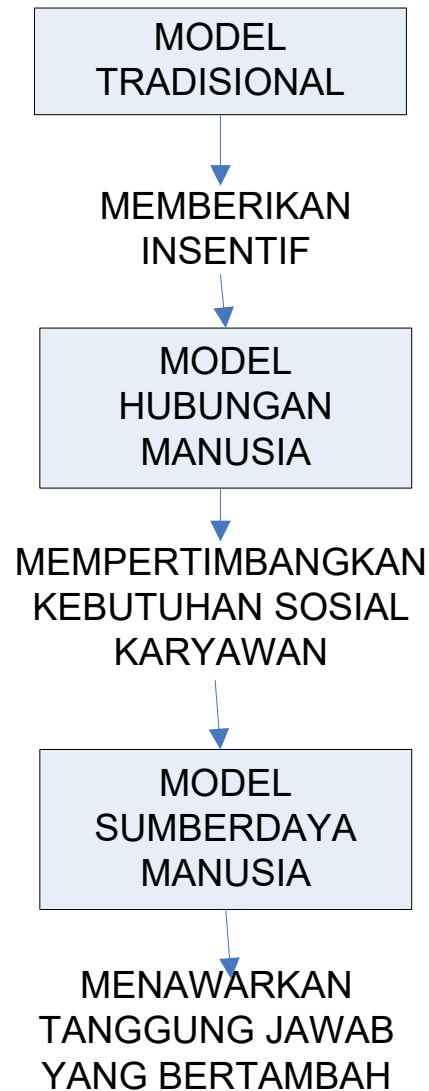
# Asas-asas Motivasi

- 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 kesetidak-setaraan.
  - 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 Motivasi Proses

- 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

