

Mengenal Teori Motivasi



Standart Kompetensi

- ✓ Mampu Memahami **definisi motivasi**
- ✓ Dapat mengenal teori-teori ahli mengenai Motivasi
- ✓ Mampu dan dapat menerapkan Faktor2 Motivasi dilingkungan Organisasi



MOTIVASI

- ✓ **Salah satu tugas menantang seorang manajer** adalah menggaransi agar tugas atau pekerjaan yg dilimpahkan kepada anggota organisasi dikerjakan sesuai dgn yg diinginkan. Untuk mewujudkan tugas tersebut para manajer harus mampu mendesain suasana yg dapat memotivasi orang lain, setiap manajer dlm level manapun akan dituntut untuk berbuat sesuatu yg dpt mempengaruhi orang yg dipimpinnya termotivasi, tdk tertekan dan dalam suasana kegairahan bekerja yg tinggi. Sebaliknya para anggota dpt terpenuhi kebutuhannya.



Pengertian Motivasi

- ✓ Menurut **Indriyo Gitosudarmo & nyoman sudita (1997)** yg dimaksud motivasi adalah faktor-faktor yg ada dalam diri seseorang yg menggerakkan, mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tugas tertentu.
- ✓ Menurut **Robbins dan Coulter (2004)** motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yg tinggi untuk tujuan organisasi yg dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi berberapa kebutuhan individu tertentu.



Proses timbulnya Motivasi seseorang

- ✓ **Kebutuhan** yg belum terpenuhi
- ✓ **Mencari** dan memilih cara-cara untuk memuaskan kebutuhan (disini akan terlibat kemampuan, keterampilan, pengalaman).
- ✓ **Perilaku** yg diarahkan pd tujuan
- ✓ **Evaluasi** prestasi
- ✓ **Imbalan** atau hukuman
- ✓ **Kepuasan**
- ✓ **Menilai** kembali kebutuhan yg belum terpenuhi.



Faktor-faktor yg mempengaruhi Motivasi

1. Karakteristik individu

- a. Minat
- b. Sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan.
- c. Kebutuhan individual
- d. Kemampuan atau kompetensi
- e. Pengetahuan tentang pekerjaan
- f. Emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai nilai.



2. Faktor-faktor Pekerjaan

a. Faktor lingkungan pekerjaan

- ✓ Gaji & Benefit yg diterima
- ✓ Kebijakan perusahaan
- ✓ Supervisi
- ✓ Hubungan antar manusia
- ✓ Kondisi pekerjaan seperti jam kerja, lingkungan fisik & sebagainya
- ✓ Budaya organisasi.



b. Faktor dalam pekerjaan

- ✓ Sifat pekerjaan
- ✓ Rancangan tugas
- ✓ Pemberian pengakuan terhadap prestasi
- ✓ Tingkat/besarnya tanggung jawab yg diberikan
- ✓ Adanya perkembangan dan kemajuan dlm pekerjaan
- ✓ Adanya kepuasan dari pekerjaan.



Teori Motivasi

- ✓ Teori Kebutuhan dari **Abraham maslow** menghipotesiskan bahwa pada diri manusia ada 5 jenjang kebutuhan, sbb :
 1. Kebutuhan fisiologis (kebutuhan pokok ragawi)
 2. Kebutuhan rasa aman (keselamatan & perlindungan)
 3. Kebutuhan sosial (Berkumpul/ berteman)
 4. Kebutuhan penghargaan (Status, harga diri, prestasi, perhatian)
 5. Kebutuhan aktualisasi diri (pengembangan potensi)

Hirarki Kebutuhan dari Abraham Maslow



Teori X dan Teori Y

- ✓ **Douglas Mc. Gregor** mengemukakan dua pandangan yg berbeda tentang manusia, yg satu pd dasarnya negatif (teori X), sementara yg lain adalah positif (teori Y).
- ✓ Menurut teori X manajer mengandaikan karyawan /manusia itu negatif, seperti :
 1. Tidak suka pekerjaan
 2. Malas
 3. tak suka tanggung jawab
 4. Mengedepankan keamanan di atas semua Faktor lain.

“Intinya menghadapi karyawan seperti tsb, akan lebih baik Manajer harus bersikap tegas, mengawasi secara ketat salah satunya dgn karyawan harus dipaksa agar dpt berprestasi”



✓ **Menurut teori Y**, karyawan cenderung positif, seperti :

1. Suka pekerjaan
2. Kreatif
3. bertanggung jawab
4. Inovatif

Menghadapi tipe karyawan seperti ini manajer tak perlu bertindak otoriter, akan lebih baik jika bergaya demokratis.



Teori motivasi Hiegienes/teori 2 faktor (Frederick Hezberg)

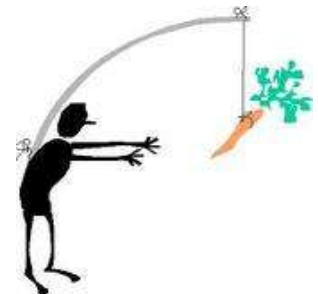
- ✓ **Faktor Hiegiene**, yaitu faktor-faktor yg dapat menyebabkan ataupun mencegah ketidakpuasan yg pd hakekatnya, terdiri atas faktor ekstrinsik dari pekerjaan (gaji, jaminan pekerjaan, kondisi kerja, status, kebijakan perusahaan, kualitas supervisi, kualitas hubungan antar pribadi dgn atasan, bawahan & sesama pekerja, serta jaminan sosial).
- ✓ **Faktor motivator**, faktor-faktor yg betul-betul membawa pada pengembangan sikap positif & pendorong pribadi (bersifat intrinstik). Meliputi Tanggung jawab, prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, kemajuan, serta pertumbuhan dan perkembangan pribadi.

Teori Kontemporer tentang Motivasi

1. Teori ERG oleh Clayton Aldefer.

- Teori ini merupakan modifikasi dan pengurangan dari lima jenjang kebutuhannya Maslow menjadi tiga kelompok kebutuhan inti yaitu :
 - ✓ Exsistence/Eksistensi
 - ✓ Relateness/hubungan
 - ✓ Growth/ pertumbuhan

Aldefer berdalih seorang individu mungkin saja pd suatu ketika akan berusaha memenuhi berberapa kebutuhan secara simultan atau (secara kondisional).



2. Teori kebutuhan David McClallend

Menurut McClallend bahwa manusia itu mempunyai tiga kebutuhan :

- ✓ Kebutuhan akan prestasi, keinginan melakukan sesuatu lebih baik, lebih efisien & lebih unggul.
- ✓ Kebutuhan akan kekuasaan keinginan untuk mengawasi atau mengendalikan orang lain, mempengaruhi perilaku mereka, bertanggung jawab atas orang lain.
- ✓ Kebutuhan akan Afiliasi, yaitu keinginan membangun dan memelihara hubungan yg bersahabat dan hangat dgn orang lain.

3. Teori Penetapan tujuan

- ✓ **Edwin Locke (1960)**, teori ini menuntun para manajer pada perspektif dimana dengan menetapkan tujuan-tujuan yg lebih rinci lebih sulit dan menantang dan bila itu bisa diterima oleh anggota organisasi akan dapat menghantarkan organisasinya mencapai kinerja yg lebih tinggi.

4. Teori penguatan

- Ada 3 jenis penguatan yg dpt dipergunakan manajer untuk memodifikasi motivasi anak buah yaitu sbb :
 - a. Penguatan positif, memberikan reward atas prestasi.
 - b. Penguatan negatif, menghilangkan akibat dari tdk menyenangkan suatu pekerjaan.
 - c. Hukuman, memberikan sanksi bagi karyawan yg melakukan pelanggaran atau kelalaian dalam pekerjaan.



5. Teori Keadilan

- Ini dikembangkan **oleh J. Stacey Adam**
- ✓ Bahwa setiap individu menurut teori ini akan membandingkan masukan dan keluaran pekerjaan mereka dgn masukan/keluaran orang lain, dan ia akan berespon untuk menghilangkan setiap ketidakadilan yg dirasakan.
- ✓ $O/I_A < O/I_B$: Penilaiannya adalah tdk adil, karena ganjaran yg diperoleh kurang (lebih kecil)
- ✓ $O/I_A = O/I_B$: Penilaiannya adalah adil
- ✓ $O/I_A > O/I_B$: Penilaiannya tdk adil karena ganjaran yg diterima lebih besar.

Ket. Dimana, O/I_A adalah karyawan itu sendiri



- O/lb adalah orang lain sebagai pembanding. Pembanding itu dapat berupa individu-individu, sistem-sistem yg dijadikan rujukan dlm menilai keadilan.
- Teori ini mengatakan lebih jauh bahwa para karyawan dpt :
 1. Mengubah baik masukan atau keluaran mereka sendiri atau orang lain.
 2. Berprilaku sedemikian rupa guna mendorong orang lain untuk mengubah masukan atau keluaran mereka
 3. Berperilaku sedemikian rupa guna mengubah masukan atau keluaran mereka sendiri
 4. Memilih pembanding orang lain.
 5. Meninggalkan pekerjaannya.

✓ **Riset telah memperkuat**, bahwa motivasi karyawan itu sangat dipengaruhi oleh penghargaan² relatif atau absolut bila mereka melihat ketidakadilan (gaji/upaj) mereka akan bereaksi untuk membetulkan situasi tsb. Bila imbalan yg diterimanya dirasakan kurang motivasinya akan menurun tetapi bila memperoleh imbalan yg lebih baik, terdorong untuk bekerja yg lebih giat untuk menyesuaikan dgn imbalan yg telah didapatnya.



6. Teori Harapan (Ekspektasi)

Teori ini dicetuskan oleh **Victor Vroom** yg menggambarkan bahwa kuatnya kecendrungan seseorang untuk melakukan suatu tindakan tertentu bergantung pada kekuatan yg berupa harapan, bahwa hasil tindakannya tersebut akan diikuti oleh suatu output tertentu dan daya tarik output tersebut. (bonus gaji, promosi)



Implikasi Manajerial

- ✓ Manusia sebagai unsur inti organisasi merupakan faktor yg paling penting sekaligus paling sulit pengelolaanya dalam rangka memotivasi mereka, para manajer yang merupakan unsur-unsur pimpinan dalam organisasi dapat bahkan perlu melakukan tindakan-tindakan konkrit sehingga memungkinkan termanfaatkannya segala potensi yg dimiliki anggota-anggota organisasi demi teraihnya tujuan organisasi di satu sisi dan kepuasan para anggota di sisi yg lain ketrampilan dalam memilih mengembangkan teknik-teknik motivasi mutlak untuk dipunyai oleh para manajer organisasi.

Berberapa tips yang bisa digunakan untuk memotivasi karyawan antara lain sbb :

1. Kenali baik baik anggota organisasi dan identifikasi kebutuhan mereka
2. Tetapkan sasaran yg harus dicapai berdasarkan prinsip penetapan sasaran yg tepat
3. Kembangkan sistem pengukuran kinerja yg reliable dan berikan umpan balik kepada mereka secara priodik
4. Tempatkan anggota pd pekerjaan berdasarkan kemampuan dan bakat yg dimilikinya.
5. Beri dukungan dalam penyelesaian tugas lewat pelatihan dan menumbuhkan dan bakat yg dimilikinya
6. Kembangkan sistem ganjaran yg adil
7. Jangan mengabaikan uang bahwa uang merupakan alasan utama mengapa orang bekerja
8. Berlaku adil, obyektif dan jadilah teladan.

Selesai