

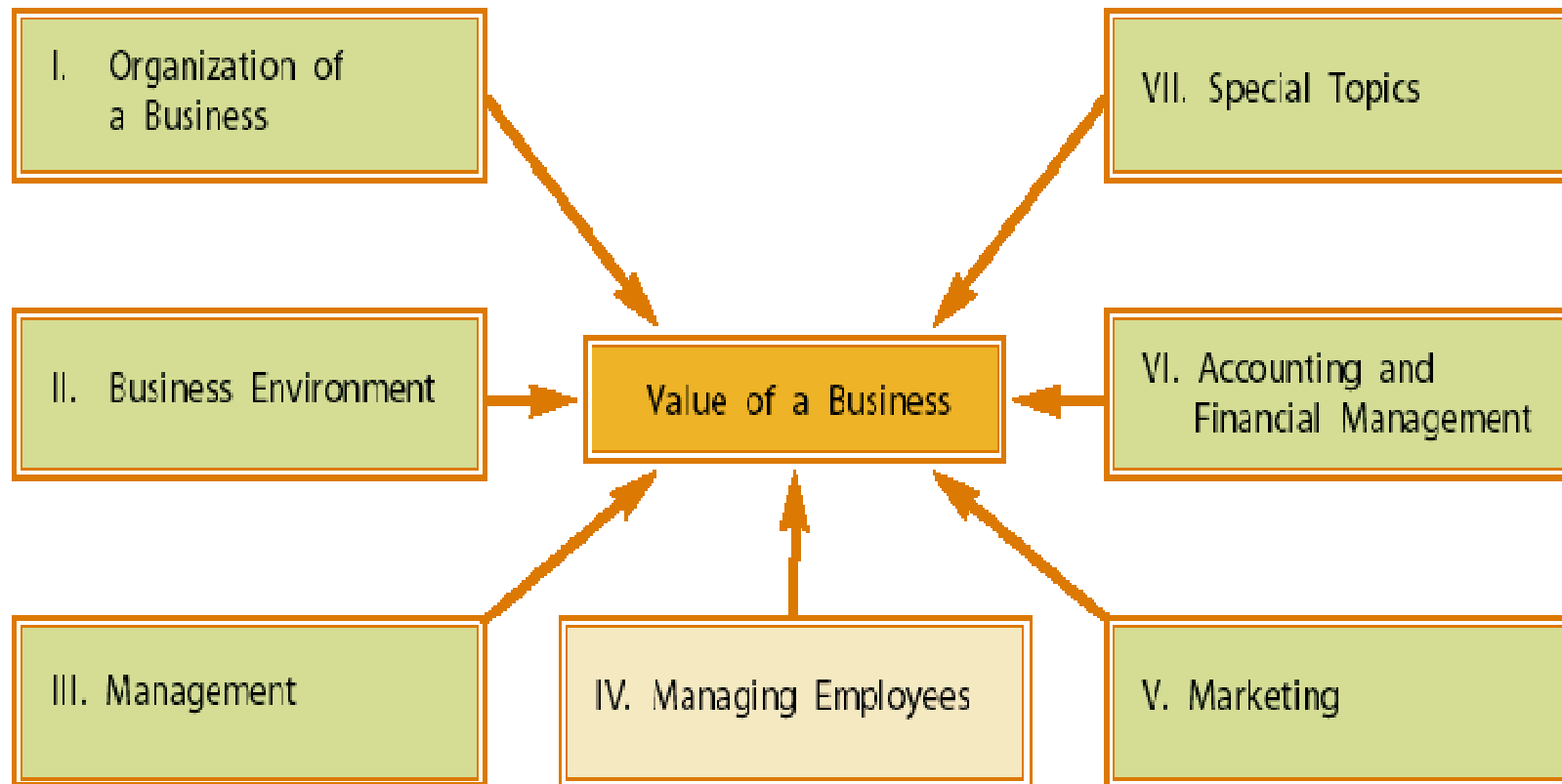
Memotivasi Karyawan - 9

- **Mata kuliah - Administrasi Bisnis**

Tujuan Belajar Pertemuan Ini

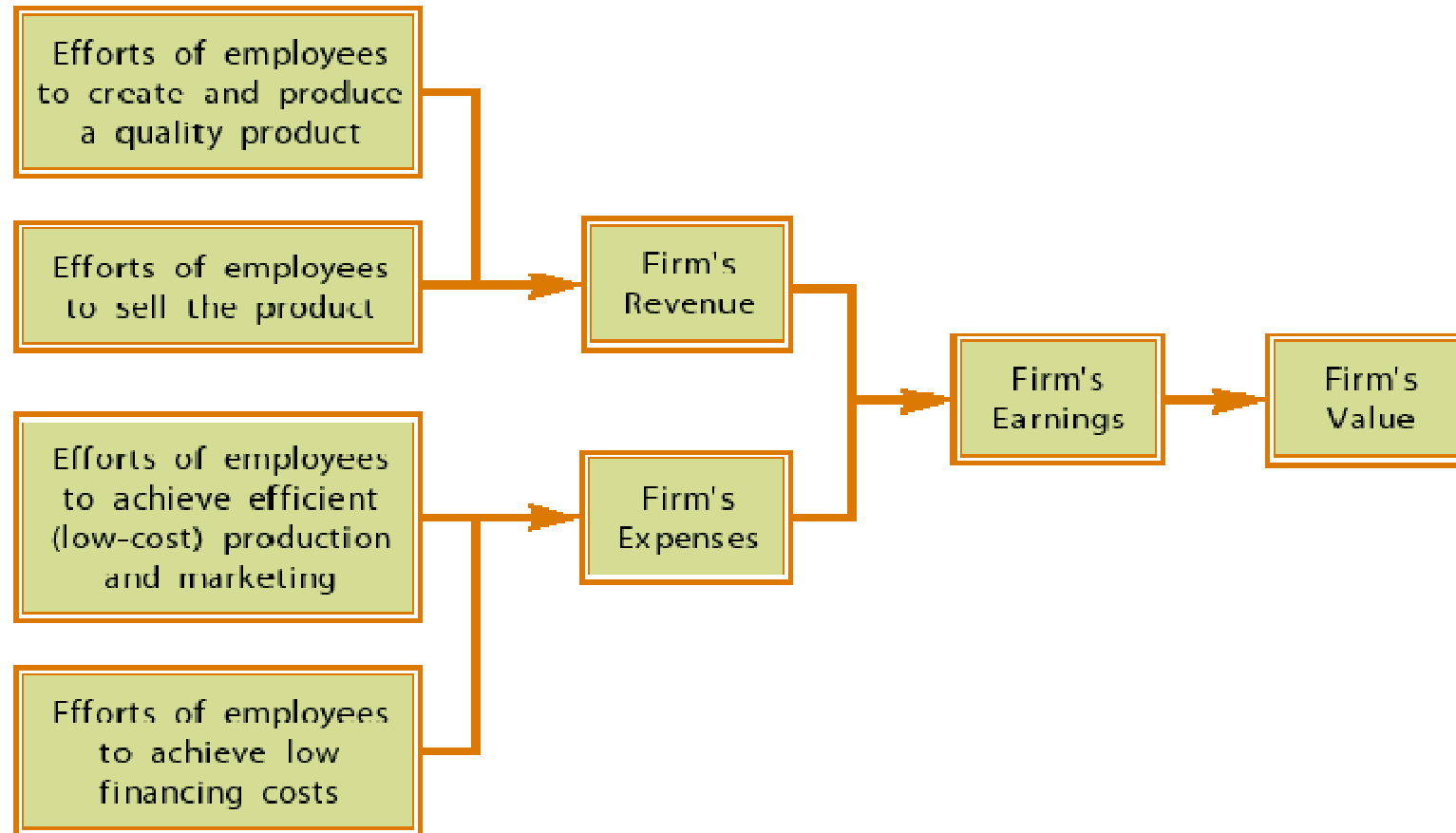
1. Menjelaskan teori-teori motivasi.
2. Menjelaskan bagaimana perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan juga bagaimana meningkatkan motivasi.

Mengatur Karyawan



Copyright © 2004 South-Western. All rights reserved.

Memotivasi Karyawan



Copyright © 2004 South-Western. All rights reserved.

Teori-Teori Motivasi

Motivasi terhadap para karyawan di pengaruhi oleh kepuasan kerja yaitu sebuah tingkatan dimana karyawan dipuaskan oleh pekerjaan mereka

1. Para karyawan yang puas dengan pekerjaannya biasanya lebih termotivasi
2. Para manajer dapat memotivasi karyawan dengan memastikan kepuasan kerja.

Study Hawthorne

Di tahun 1920, para peneliti mempelajari pekerja di Western Electric Plant, Chicago:

1. Mempelajari untuk mengidentifikasi bagaimana kondisi kerja mempengaruhi tingkat produktivitas
 - > Menambah dan mengurangi pencahayaan keduanya tetap meningkatkan produksi
 - > Diberikan waktu istirahat yang pendek maupun yang panjang juga meningkatkan produksi
2. Disimpulkan bahwa setiap kondisi perubahan menggambarkan dapat meningkatkan produktivitas para pekerja dengan memberikan kesempatan berpartisipasi.

Hierarki Kebutuhan Maslow

Maslow mempercayai bahwa kebutuhan orang itu dapat dibagi dalam 5 kategori

1. Fisiologis: kebutuhan dasar untuk bertahan hidup
2. Keselamatan: kondisi keamanan kerja serta kondisi kerja yang aman
3. Sosial: kebutuhan untuk menjadi bagian dari suatu kelompok
4. Penghargaan: rasa hormat, prestise dan pengakuan
5. Aktualisasi diri: kebutuhan untuk mewujudkan potensi seseorang

Hierarki Kebutuhan Maslow

Ketika seseorang mencapai tingkat kebutuhan tertentu, maka ia akan termotivasi untuk dapat mencapai kategori berikutnya.

Studi Herzberg Mengenai Kepuasan Kerja

Mengidentifikasi faktor hubungan kerja yang membuat karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka:

1. Faktor hygiene dapat memenuhi kebutuhan dasar dan mencegah ketidakpuasan kerja
 - > Kondisi kerja, pengawas, gaji, keamanan kerja, status
2. Faktor motivasi dapat memacu kepada kepuasan kerja dan motivasi para karyawan
 - > Prestasi, tanggung jawab, pengakuan, perkembangan, pertumbuhan

Teori X dan Teori Y dari McGregor

Setiap teori mencerminkan persepsi yang dimiliki para Supervisor terhadap karyawan

1. Cara pandang para supervisor terhadap karyawan dapat mempengaruhi cara memperlakukan karyawan.
2. Perlakuan terhadap para karyawan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja dan motivasi.

Teori X dan Teori Y dari McGregor

Cara Supervisors Memandang Para Pekerja

Implikasi

Theory X

Karyawan tidak menyukai pekerjaan dan tanggung jawab dan akan menghindari pekerjaan sebisa mungkin



Supervisor tidak dapat mendelegasikan wewenang

Theory Y

Karyawan bersedia untuk bersedia dan lebih suka tanggung jawab yang lebih besar



Supervisor sebaiknya mendelegasikan tanggung jawab yang dapat memuaskan dan memotivasi karyawan

Teori Z

Teori ini didasarkan manajemen gaya Jepang yang memperbolehkan seluruh pegawai untuk berpartisipasi dalam pembuatan keputusan

1. Partisipasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karena memberikan tanggung jawab kepada karyawan.
2. Mengurangi spesialisasi dalam deskripsi pekerjaan.
3. Membantu para karyawan berbagai macam ketrampilan dan memiliki jalur karir yang flexibel.

Teori Harapan

1. Usaha karyawan dipengaruhi oleh harapan akan hasil (imbalan) dari usaha tersebut:
 - a. Ketika tujuan tercapai dan menawarkan suatu imbalan tertentu.
 - b. Karyawan memiliki kepercayaan yang kuat bahwa mereka memiliki kesempatan untuk menambah imbalan.
2. Imbalan motivasi sulit untuk ditawarkan ketika hasil tidak dapat diukur dengan mudah.

Teori Harapan

3. Hasil yang dicapai karyawan sangat dipengaruhi oleh upaya mendapatkan hasil (imbalan) yang mereka lakukan:
 - a. Ketika tujuan dicapai dan imbalan yang ditawarkan sesuai keinginan karyawan.
 - b. Para karyawan memiliki keyakinan kuat bahwa mereka akan memperoleh kesempatan untuk mencapai jumlah imbalan yang diinginkan.
4. Imbalan atas motivasi sulit ditawarkan ketika hasil yang dicapai tidak dapat diukur dengan mudah.

Teori Ekuitas

Kompensasi sebaiknya adil, atau sesuai dengan proporsi kontribusi yang diberikan karyawan

1. Jika karyawan berkeyakinan bhw mereka diberikan kompensasi yang terlalu rendah, mereka mungkin akan meminta kompensasi yang lebih besar.
2. Para karyawan menjadi tidak puas dengan pekerjaan mereka jika mereka merasa tidak mendapat suatu kompensasi yang sesuai.
3. Para supervisor sebaiknya mencegah ketidakpuasan kerja dengan upaya untuk menyediakan kompensasi yang sesuai.

Teori Penegakan

Penegakan dapat mempengaruhi perilaku:

1. Penegakan Positif

- > Memotivasi karyawan dengan menyediakan imbalan bagi yang berkinerja tinggi
- > Semakin mereka dihargai dengan penegakan, semakin mereka termotivasi meneruskan kinerja yang tinggi.

2. Penegakan Negatif

- > Memotivasi dengan mendorong mereka untuk berperilaku menghindari konsekuensi perilaku yang menguntungkan.

Pedoman Motivasional yang Ditawarkan oleh Teori

Jika kepuasan kerja para karyawan meningkat maka mereka akan lebih produktif

1. Kesimpulan umum

- > Untuk menghindari ketidakpuasan kerja, Supervisor sebaiknya memastikan bahwa karyawan mendapat kompensasi yang sesuai dengan kontribusi mereka
- > Walaupun kompensais yang sesuai telah diberikan, para karyawan mungkin tidak terpuaskan apabila kebutuhan lainnya tidak dipenuhi (sosial, tanggung jawab, serta aktualisasi diri)

Pedoman Motivasional yang Ditawarkan oleh Teori

- > para karyawan mungkin tidak termotivasi jika mereka meyakini mereka mampu mencapai suatu keberhasilan namun tidak mendapatkan imbalan yang diharapkan.

Bagaimana Meningkatkan Kepuasan dan Motivasi Kerja

1. Program hal Pengayaan Pekerjaan (Job enrichment program)

Di rancang untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memberikan otonomi lebih banyak kepada karyawan.

2. Program kompensasi yang memadai

- a. Sistem jasa (*Merit System*)
- b. Sistem merata (*across-the-board system*)
- c. Program insentif (*insentive program*)

Bagaimana Meningkatkan Kepuasan dan Motivasi Kerja

3. Jadwal kerja yang fleksibel

- a. Minggu kerja yang dipadatkan dimana beban yang kerja seminggu dipadatkan menjadi beberapa hari dalam seminggu.
- b. Berbagi pekerjaan oleh dua orang atau lebih berbagi jadwal kerja tertentu

Program Keterlibatan Karyawan

1. Perluasan pekerjaan (job enlargement)

Sebuah program untuk memperlebar (memperluas) tugas yang diberikan kepada karyawan .

2. Pengayaan pekerjaan (job enrichment)

Menambah jenis tugas dan otonomi kepada para karyawan.

3. Rotasi pekerjaan (job rotation)

Menambah jenis tugas dan otonomi kepada karyawan.

Pemberdayaan (Empowerment)

1. Pemberdayaan dan manajemen partisipatif

- a. Mengijinkan karyawan lebih banyak membuat keputusan
- b. Manajemen berdasarkan tujuan
(Management by objectives/MBO)

2. Kerjasama Tim (teamwork)/Mnj terbuka

- > mendidik karyawan
- > pemberdayaan
- > kompensasi