

Chp.10 Motivasi

Motivasi

: proses kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu.

TEORI MOTIVASI

1. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

: terdapat hierarki lima kebutuhan manusi yang memotivasi manusia dalam bekerja yaitu kebutuhan fisik, keamanan, sosial, harga diri, dan aktualisasi diri.

Gambar :



Keterangan :

1. Kebutuhan fisik
(makanan, minuman, tempat tinggal, kepuasan seksual, dan kebutuhan fisik lain)
2. Kebutuhan akan keamanan

- (keamanan dan perlindungan dari gangguan fisik serta emosi, dan juga kepastian bahwa kebutuhan fisik akan terus terpenuhi –adanya pendapatan tetap-)
3. Kebutuhan sosial
(kasih sayang, menjadi bagian dari kelompok, persahabatan, dll)
 4. Kebutuhan akan harga diri
(harga diri internal: penghargaan diri, otonomi, pencapaian prestasi. Harga diri eksternal : status, pengakuan, perhatian)
 5. Kebutuhan akan aktualisasi diri
(pertumbuhan dan pencapaian potensi seseorang, pemenuhan diri sendiri, dorongan untuk menjadi apa yang mampu dia capai)

2. Teori X dan Y McGregor

Teori X

: asumsi bahwa karyawan tidak menyukai pekerjaannya, malas, menghindari tanggung jawab, dan harus dipaksa bekerja.

Teori Y

: asumsi bahwa karyawan adalah orang yang kreatif, bertanggung jawab, dan dapat berlatih mengarahkan diri.

3. Teori Motivasi-Higienis Herzberg

: teori motivasi yang menyatakan bahwa faktor intrinsik terkait dengan kepuasan kerja dan faktor ekstrinsik terkait dengan ketidakpuasan kerja.

- Faktor-faktor ekstrinsik yang menciptakan ketidakpuasan kerja disebut faktor higienis. (tidak memotivasi)
- Faktor-faktor yang meningkatkan kepuasan kerja adalah faktor motivasi. (memotivasi)

4. Teori Z Ouchi

: asumsi bahwa karyawan adalah orang yang tidak cepat bosan dengan pekerjaannya, bisa bekerja sama dalam kelompok, bertanggung jawab atas diri

sendiri, evaluasi dan promosi yang perlahan, dan memberikan perhatian pada bawahan secara keseluruhan (tidak tersegmentasi), sebagai akibat dari percampuran model American dan Japanese.

5. Teori Pengharapan

: bilamana keadaan yang terjadi dalam sebuah perusahaan sesuai harapan karyawan (seperti tugas terselesaikan tepat waktu, dengan baik, serta memuaskan) dan menjadikannya termotivasi untuk bekerja lebih rajin.

Individu cenderung bertindak dengan cara tertentu berdasarkan pengharapan bahwa tindakan tersebut akan diikuti oleh hasil tertentu dan berdasarkan daya tarik hasil tersebut bagi orang lain.

6. Teori Penguatan

: bahwa perilaku merupakan fungsi dari konsekuensi-konsekuensinya. Setiap akibat yang langsung diikuti oleh sebuah tanggapan, meningkatkan kemungkinan bahwa perilaku (yang menyebabkan akibat) tersebut akan terulang.

7. Teori Kesetaraan

: teori bahwa karyawan membandingkan rasio input pekerjaannya dengan rasio lain yang relevan kemudian mengoreksi setiap ketidaksetaraan.

Soal :

Mengapa komunikasi yang terbuka sangat penting dalam membangun tim yang mandiri?

Jawab :

Karena komunikasi yang terbuka antara top manajer dan bawahannya menjadikan kedua belah pihak sama-sama paham akan tujuan akhir organisasi sehingga dapat bekerja sama meraihnya secara lebih efisien.