

Teori Motivasi Dalam Manajemen

Motivasi menjadi kunci keberhasilan organisasi di era kompetitif ini. Manajer perlu memahami faktor pendorong perilaku karyawan.

Kita akan mempelajari berbagai teori motivasi dan penerapannya dalam konteks manajemen modern. Fokus utama pada peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja.



Pengertian Motivasi

Menurut Para Ahli

- Robbins: Kesiediaan untuk mengeluarkan upaya tinggi
- Luthans: Proses yang dimulai dengan kebutuhan
- Hasibuan: Pemberian daya penggerak

Model Motivasi

Motivasi dimulai dari kebutuhan yang belum terpenuhi. Hal ini menciptakan dorongan untuk bertindak mencapai tujuan.

Siklus ini berlanjut terus-menerus dalam kehidupan kerja karyawan.

Konsep Dasar Motivasi Kerja

Energi Penggerak

Motivasi memberikan tenaga pendorong bagi karyawan untuk bekerja maksimal.

Arah Perilaku

Mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja Optimal

Karyawan termotivasi menunjukkan produktivitas dan efisiensi lebih tinggi.

Prinsip-Prinsip Motivasi Kerja

Partisipatif

Melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan. Meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab.

Komunikasi

Informasi jelas tentang harapan dan umpan balik. Mendorong keterbukaan di semua tingkatan.

Pengakuan

Apresiasi atas pencapaian karyawan. Pengakuan publik atas kontribusi bernilai.

Delegasi

Pemberian wewenang sesuai kemampuan. Menumbuhkan kepercayaan dan pengembangan keterampilan.

Motivasi Positif dan Negatif



Insentif Positif

Mendorong perilaku yang diinginkan melalui penghargaan.



Insentif Negatif

Mencegah perilaku tidak diinginkan melalui konsekuensi.



Keseimbangan

Kombinasi keduanya untuk hasil optimal.

Jenis Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik



Motivasi Intrinsik

Berasal dari dalam diri sendiri. Ketertarikan, kesenangan, dan kepuasan personal.

- Pencapaian personal
- Rasa bermakna



Motivasi Ekstrinsik

Berasal dari faktor eksternal. Imbalan, penghargaan, dan pengakuan dari luar.

- Gaji dan bonus
- Pujian dari atasan



Keseimbangan

Kombinasi keduanya menciptakan motivasi berkelanjutan dan optimal.

Teori Motivasi Klasik

Teori motivasi klasik berkembang pada awal abad ke-20 dan dipengaruhi oleh revolusi industri. Teori ini menekankan aspek ekonomi dan efisiensi sebagai faktor utama motivasi pekerja.

1 Insentif Finansial

Uang sebagai motivator utama dalam bekerja. Teori klasik berasumsi bahwa pekerja akan termotivasi untuk bekerja lebih keras jika diberi imbalan finansial yang lebih tinggi.

Contoh penerapannya adalah sistem upah berdasarkan jumlah produksi yang dihasilkan pekerja (piece-rate system).

Efisiensi

Fokus pada produktivitas dan efisiensi maksimal. Teori ini mempromosikan penggunaan metode ilmiah untuk menentukan cara terbaik dan tercepat dalam melakukan pekerjaan.

Frederick Taylor dengan konsep "Scientific Management" adalah salah satu tokoh utama yang mempromosikan prinsip efisiensi dalam motivasi klasik.

Hubungan Kontraktual

Hubungan transaksional antara pekerja dan perusahaan. Pekerja memberikan tenaga dan waktu mereka sebagai pertukaran dengan kompensasi yang diberikan perusahaan.

Hubungan ini bersifat formal dan berdasarkan pada kesepakatan kerja yang jelas tanpa melibatkan aspek emosional.

Mekanistik

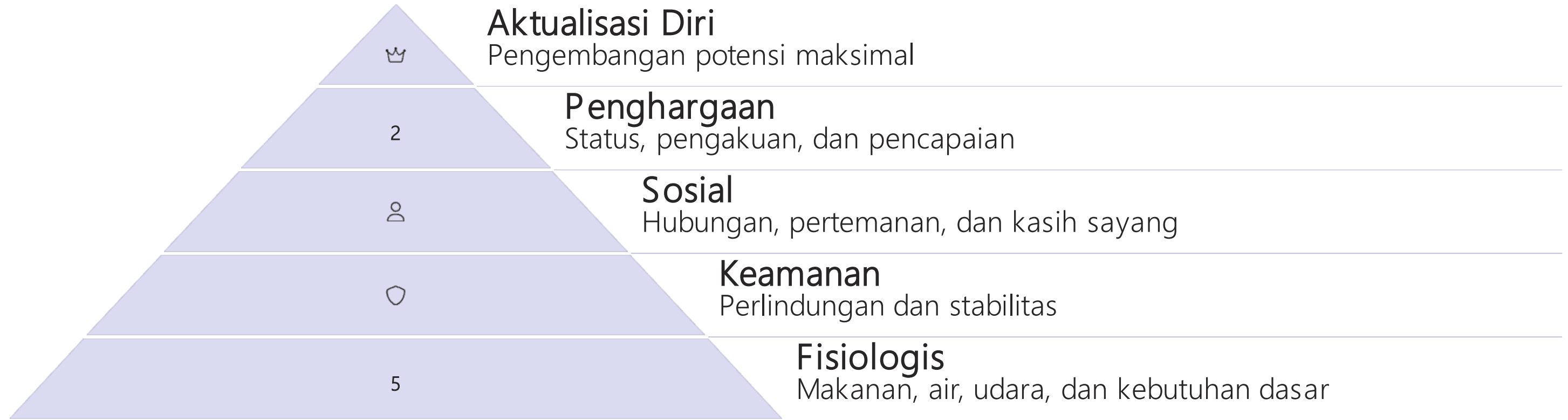
Pandangan terhadap pekerja sebagai bagian dari mesin. Manusia dipandang sebagai faktor produksi yang dapat dioptimalkan seperti halnya alat atau mesin.

Pendekatan ini kurang memperhatikan aspek psikologis dan sosial pekerja, serta cenderung mengabaikan perbedaan individual.

Meskipun telah banyak dikritik karena pandangannya yang terlalu sederhana tentang motivasi manusia, teori motivasi klasik masih menjadi dasar penting dalam perkembangan teori motivasi modern dan praktik manajemen.

Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Abraham Maslow mengembangkan teori ini pada tahun 1943 yang menjelaskan motivasi manusia berdasarkan hierarki kebutuhan. Menurutnya, manusia termotivasi untuk memenuhi kebutuhan secara bertingkat, dimulai dari yang paling dasar hingga tingkat tertinggi.



Memahami hierarki kebutuhan Maslow membantu manajer merancang strategi motivasi yang efektif dengan mempertimbangkan kebutuhan individu pada tingkat yang berbeda.

Penerapan Maslow dalam Perusahaan

1

Kebutuhan Fisiologis

- Gaji layak dan fasilitas dasar
- Ruang kerja nyaman

2

Kebutuhan Keamanan

- Kontrak kerja dan jaminan sosial
- Kebijakan keselamatan kerja

3

Kebutuhan Sosial

- Budaya kerja kolaboratif
- Kegiatan tim dan rekreasi



Kebutuhan Penghargaan

- Program pengakuan prestasi
- Promosi berdasarkan kinerja



Aktualisasi Diri

- Program pengembangan diri
- Kesempatan kreatif dan inovatif

Teori Dua Faktor Herzberg

Faktor Motivator

Faktor intrinsik yang secara aktif menciptakan kepuasan kerja dan meningkatkan motivasi jangka panjang.

- Pencapaian hasil kerja yang bermakna
- Pengakuan atas kontribusi dan kinerja
- Pekerjaan yang menantang dan menarik
- Peningkatan tanggung jawab dan wewenang
- Kesempatan pertumbuhan dan kemajuan karir

Faktor Higienis

Faktor ekstrinsik yang mencegah ketidakpuasan tetapi tidak langsung memotivasi kinerja tinggi.

- Kebijakan dan administrasi perusahaan yang adil
- Kualitas supervisi dan dukungan manajemen
- Kondisi kerja yang nyaman dan aman
- Gaji kompetitif dan paket tunjangan memadai
- Hubungan interpersonal yang positif dengan rekan kerja

Implikasi Teori Herzberg



Pengayaan Pekerjaan

Menambahkan tanggung jawab dan tantangan bermakna dalam pekerjaan. Memberikan otonomi lebih pada karyawan.



Lingkungan Kerja Berkualitas

Menyediakan kondisi kerja yang nyaman dan aman. Memastikan kebijakan perusahaan adil dan konsisten.



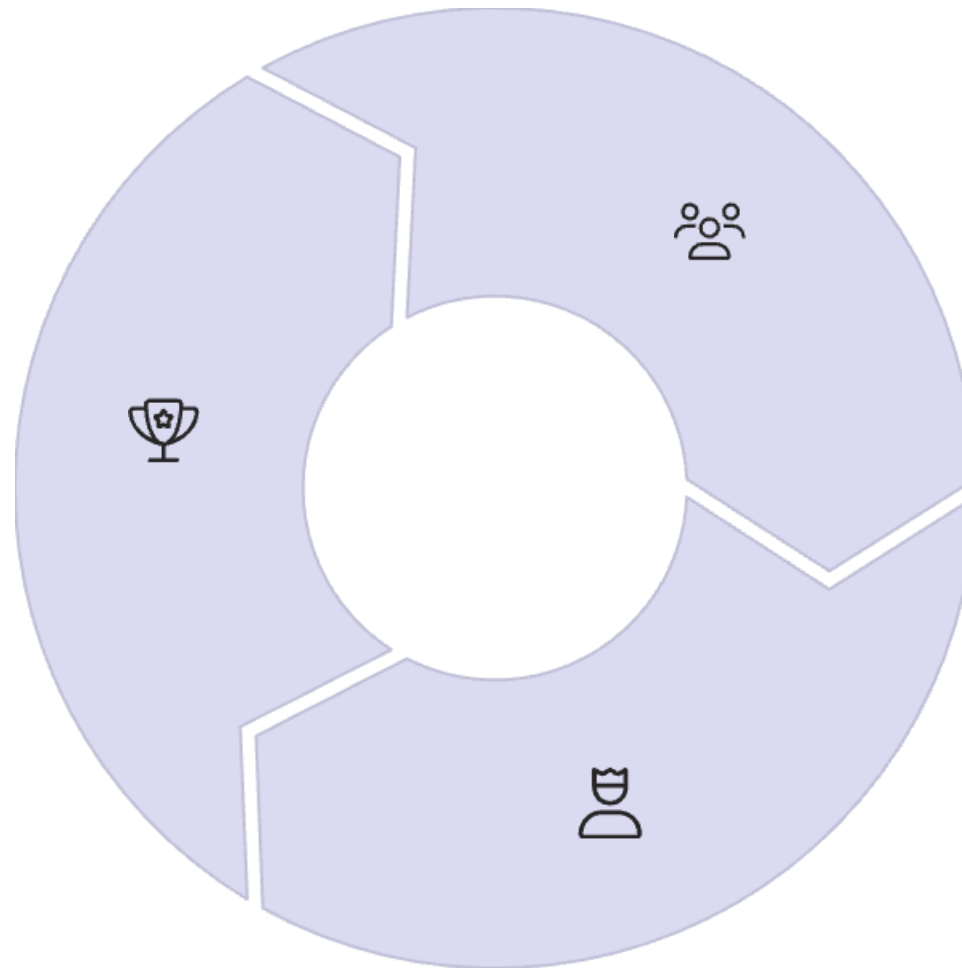
Supervisi Efektif

Kepemimpinan yang mendukung dan memberikan arahan jelas. Komunikasi terbuka antara manajer dan karyawan.

Teori Kebutuhan McClelland

Kebutuhan Berprestasi

Dorongan untuk unggul dan berhasil. Menyukai tantangan dan standar tinggi.



Kebutuhan Afiliasi

Keinginan untuk hubungan interpersonal baik. Mementingkan kerja sama dan penerimaan.

Kebutuhan Kekuasaan

Hasrat mempengaruhi dan mengendalikan orang lain. Tertarik pada status dan pengakuan.



Teori X dan Teori Y McGregor

Aspek	Teori X	Teori Y
Pandangan	Negatif terhadap karyawan	Positif terhadap karyawan
Asumsi	Karyawan malas dan menghindari kerja	Karyawan ambisius dan menyukai tanggung jawab
Manajemen	Pengawasan ketat dan pengendalian	Partisipatif dan pemberdayaan
Motivasi	Eksternal (imbalan dan hukuman)	Internal (kepuasan dan pencapaian)

Teori Harapan (Expectancy Theory) Vroom

Hubungan Usaha-Kinerja

Keyakinan bahwa usaha akan menghasilkan kinerja yang diinginkan. Bergantung pada kemampuan dan sumber daya.

Hubungan Kinerja-Hasil

Keyakinan bahwa kinerja baik akan menghasilkan penghargaan. Terkait dengan keadilan sistem imbalan.

Valensi

Nilai yang diberikan pada imbalan. Bervariasi antar individu berdasarkan kebutuhan personal.

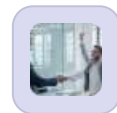
Teori Penguatan (Reinforcement Theory)

Teori ini berfokus pada bagaimana perilaku individu dipengaruhi oleh konsekuensi yang mengi



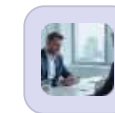
Penguatan Positif

Meningkatkan perilaku yang diinginkan dengan memberikan imbalan atau insentif yang bernilai bagi karyawan.



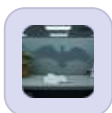
Penguatan Negatif

Meningkatkan perilaku dengan menghilangkan stimulus tidak menyenangkan setelah perilaku diinginkan ditunjukkan.



Hukuman

Mengurangi perilaku tidak diinginkan dengan memberikan konsekuensi tidak menyenangkan setelah perilaku tersebut muncul.



Penghilangan

Mengurangi perilaku tidak diinginkan dengan mencabut hal positif yang dapat berdampak pada frekuensi perilaku di masa depan.



Motivasi dalam Model Hubungan Manusia

68%

Karyawan
Termotivasi

Merasa dihargai sebagai
manusia, bukan sekedar
pekerja

57%

Peningkatan
Produktivitas

Hasil dari lingkungan kerja
yang mendukung

45%

Penurunan Konflik

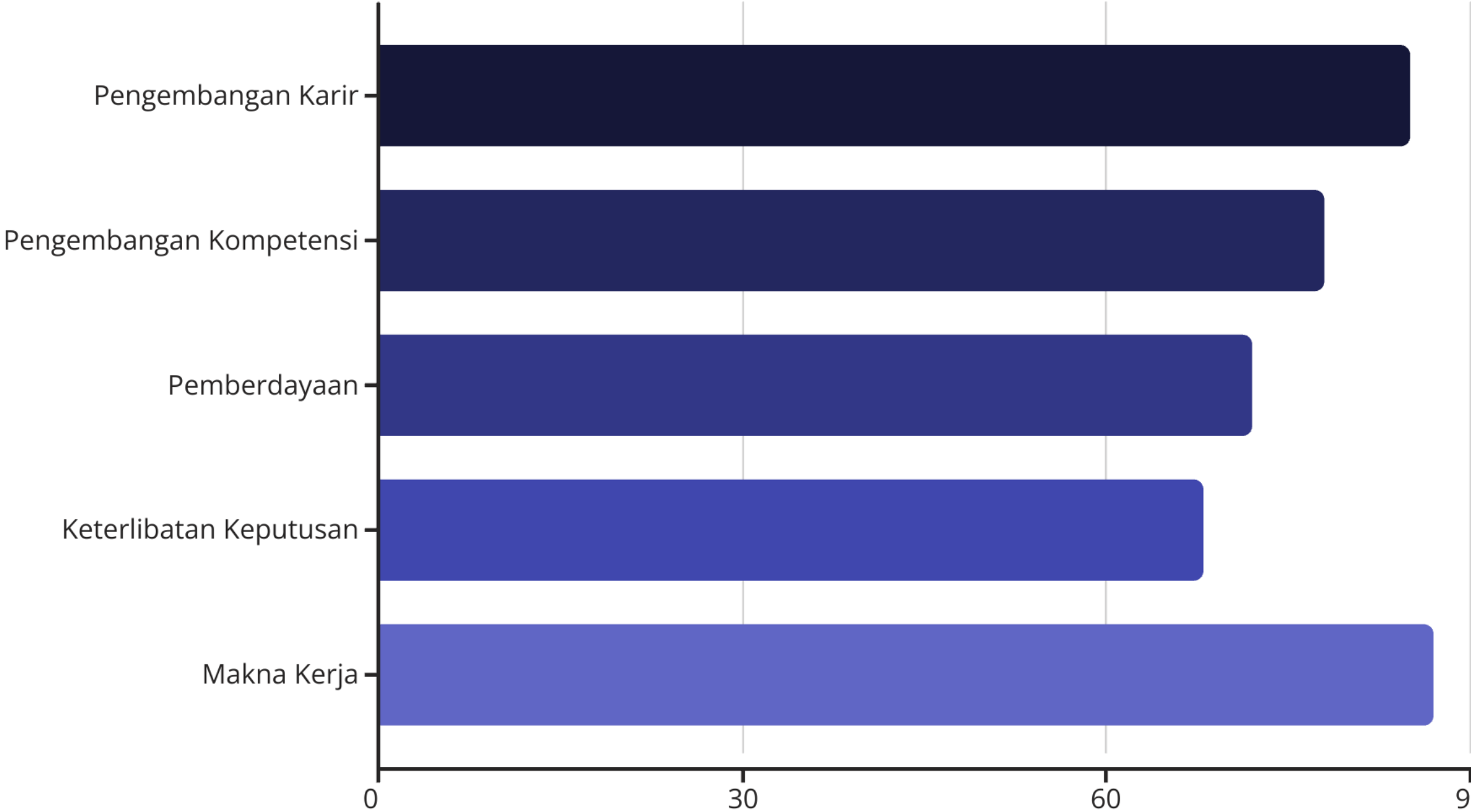
Berkat komunikasi terbuka
dan kerja tim

72%

Kepuasan Kerja

Dari pengakuan
kebutuhan sosial
karyawan

Motivasi dalam Model Sumber Daya Manusia



Penerapan Motivasi Dalam Manajemen

Program Penghargaan

Pengakuan karyawan terbaik bulanan dan tahunan. Imbalan finansial dan non-finansial berdasarkan prestasi.

2 Sistem Insentif

Bonus berdasarkan kinerja individu dan tim. Pembagian keuntungan dan saham karyawan.

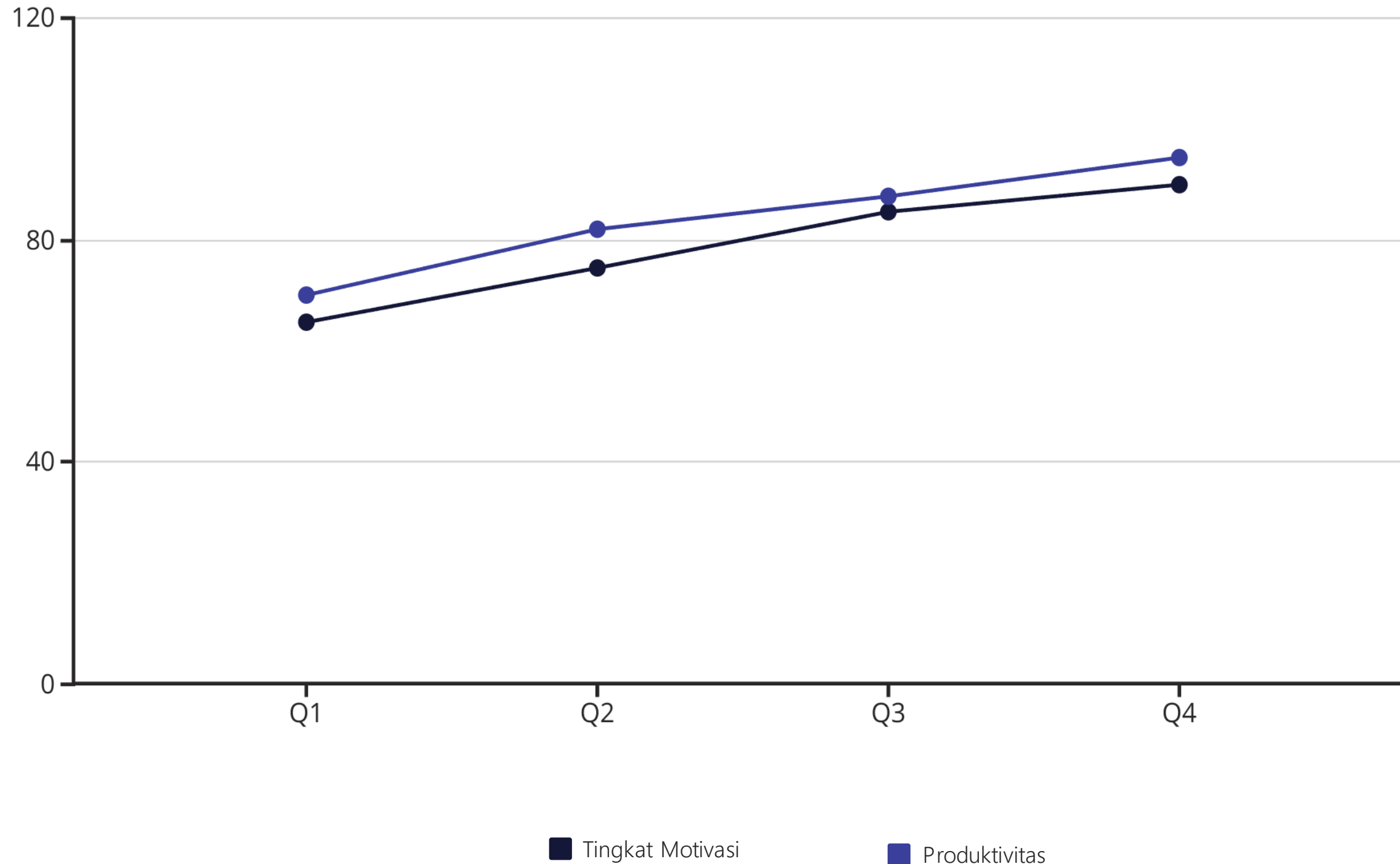
3 Pengembangan Karir

Program pelatihan dan sertifikasi profesional. Jalur karir jelas dengan kesempatan promosi.

Keseimbangan Kerja-Kehidupan

Waktu kerja fleksibel dan cuti yang memadai. Fasilitas pendukung kesejahteraan keluarga.

Motivasi dan Kaitannya dengan Produktivitas



HASIL PENELITIAN

Indonesian Journal of Global Health Research

Volume 6 Number 2, April 2024

e-ISSN 2715-1972; p-ISSN 2714-9749

<http://jurnal.globalhealthsciencegroup.com/index.php/IJGHR>



ANALYSIS OF FACTORS AFFECTING WORK PRODUCTIVITY

Irfany Rupiwardani*, Devita Sari, Ike Dian Wahyuni

Program Studi S1 Kesehatan Lingkungan, STIKES Widyagama Husada Jl. Borobudur Indah Park No.3a,
Mojolangu, Kec. Lowokwaru, Malang City, East Java 65142, Indonesia

[*irfany@widyagamahusada.ac.id](mailto:irfany@widyagamahusada.ac.id)

ABSTRACT

CV. Subur Makmur Istana Embroidery Malang is one of the non-formal businesses or MSMEs in Malang City in the field of convection, with the main product being mukena or embroidered clothes. The aim of this research is to analyze the factors that influence work productivity. The sampling technique used was total sampling with a sample size of 35 workers. Cross sectional research design, statistical analysis using logistic regression tests. The research instruments used in this study were questionnaires, observation sheets, fatigue instruments using Subjective feelings of fatigue from the Japan Industrial Fatigue Research Committee (IFRC). Measurement of the physical work environment using a luxmeter for light measurement, and a sound level meter to measure noise. The research results show that there is a significant influence between age, work fatigue, motivation, length of service, lighting, and wages on work productivity. Meanwhile, the noise variable has no effect on work productivity, because for workers the noise generated by sewing, embroidery and cutting machines is considered not to disturb them while working.

Keywords: fatigue; motivation; productivity; physical work environment; work wages

Studi Kasus: Hubungan Motivasi dan Produktivitas di Perusahaan Indonesia

1 Program Motivasi PT Telkom

Implementasi program pengembangan talenta Telkom menunjukkan kenaikan produktivitas 23%. Karyawan mendapat kesempatan rotasi posisi dan pembelajaran lintas fungsi.

2 Inisiatif PT Astra International

Program Astra untuk kesejahteraan karyawan meningkatkan retensi hingga 35%. Mencakup tunjangan kesehatan komprehensif dan fasilitas pendidikan keluarga.

3 Bank Mandiri

Sistem reward berbasis kinerja meningkatkan pencapaian target hingga 28%. Memberikan insentif finansial signifikan untuk prestasi luar biasa.

4 Gojek

Budaya kerja fleksibel dan inovatif mendorong kreativitas karyawan. Menghasilkan 40% lebih banyak ide bisnis baru dalam setahun.