

Faktor Individu dalam Organisasi dan Motivasi

Pertemuan ke sembilan dan kesepuluh

Kontribusi dan Kompensasi

- Kontribusi
 - apa yang dapat diberikan oleh individu bagi organisasi atau perusahaan
- Kompensasi
 - **apa yang dapat diberikan oleh organisasi atau perusahaan bagi individu**

Kontribusi dari Individu bagi organisasi :

- Usaha
- Kemampuan
- Keahlian
- Loyalitas
- Waktu
- Kompetensi



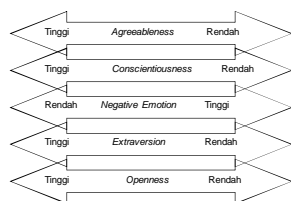
Kompensasi dari Organisasi bagi individu:

- Upah
- Kepastian dan Keamanan Kerja
- Benefit
- Peluang Karir
- Status
- Peluang Promosi

3 Faktor yang terkait dengan Individu dalam Organisasi

- Kontrak Psikologis (Psychological Contract)
 - suatu kesepakatan tidak tertulis yang muncul ketika seseorang bergabung dengan sebuah organisasi atau ketika tenaga kerja bergabung dalam sebuah perusahaan
- Kesesuaian Tenaga Kerja yang dibutuhkan Perusahaan (Personal Job Fit)
- Keragaman Individu dalam Organisasi (Individual Differences in Organization)

Faktor Individu dan Kepribadian (Big Five Model of Personality)



Beberapa Perilaku lain dari Individu

- *locus of control*
- *self-efficacy*
- *authoritarianism*
- *Machiavellianism*
- *self-esteem*
- *risk propensity.*

Perilaku Individu dan Sikap Berorganisasi

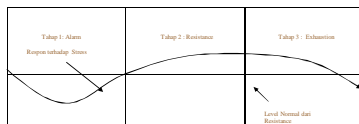
- 3 Komponen dari Sikap (Griffin)
 - **Komponen Afektif**
 - **Komponen kognitif**
 - **Komponen intensi**

Perilaku Individu dan Sikap Berorganisasi

- **Persepsi Selektif**
 - proses penyeleksian informasi mengenai sesuatu dimana sesuatu tersebut mengalami berbagai kontradiksi dan ketidaksesuaian dari persepsi awal yang kita yakini
- **Stereotip**
 - proses pelabelan terhadap seseorang berdasarkan suatu kejadian tertentu yang dialami atau dilakukan oleh seseorang tersebut

Beberapa Isu seputar Perilaku Individu

- Perilaku Individu dan Stres



General Adaptive Syndrome (GAS) Model

Faktor-faktor Penyebab Stres

- tuntutan pekerjaan (*task demands*)
- tuntutan fisik (*physical demands*)
- tuntutan peran atau fungsi (*role demands*)
- tuntutan interpersonal (*interpersonal demands*)

Pengendalian Stres

- olahraga yang teratur
- relaksasi
- manajemen waktu
- merubah suasana atau lingkungan pekerjaan
- support group

Kreativitas Individu dalam Organisasi

- Faktor Pendorong Kreativitas Individu
 - pengalaman individu dengan kreatifitas
 - perlakuan terhadap individu
 - kemampuan kognitif dari individu
- Tahapan Membangun Kreativitas
 - tahap persiapan (*preparation*)
 - tahap inkubasi (*incubation*)
 - tahap penemuan ide atau gagasan (*insight*)
 - tahap pengujian (*verification*).

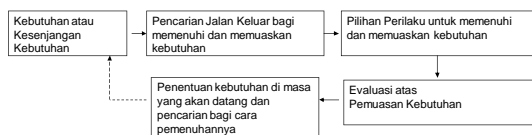
Pengertian Motivasi

- French and Raven :
 - Motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk menunjukkan perilaku tertentu. Motivation is the set of forces that cause people to behave in certain ways.

Faktor Penentu Kinerja (Griffin)

- Motivasi (*Motivation*)
- Kemampuan (*Ability*)
- Lingkungan Pekerjaan (*Work Environment*)

Motivasi sebagai Pendorong Individu



Beberapa Pendekatan Mengenai Motivasi

- pendekatan tradisional atau dikenal sebagai *traditional model of motivation theory*,
- pendekatan relasi manusia atau *human relation model*
- pendekatan sumber daya manusia atau *human resources model*.

Pendekatan Tradisional	Pendekatan Relasi Manusia	Pendekatan SDM
ASUMSI		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan pada dasarnya merupakan sesuatu yang tidak disukai oleh setiap orang karena merupakan sebuah beban. 2. Apa yang seseorang lakukan tidak lebih penting dari apa yang dapat diperoleh oleh seseorang karena melakukan hal tersebut 3. Hanya sedikit orang yang mau dan mampu mengerjakan pekerjaan yang kreatif, inovatif, dan penuh tantangan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pada dasarnya manusia ingin dianggap penting dan berguna 2. Manusia ingin merasa diakui dan diakui eksistensinya secara individual dalam lingkungan sosial 3. Peranan sebagaimana yang diberikan dalam sumbu 1 dan 2 adalah lebih penting daripada kompetensi berupa uang. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan pada dasarnya bukan merupakan sesuatu yang tidak disukai. Para pekerja ingin memberikan kontribusi terhadap suatu tujuan yang memberikan manfaat. 2. Manajer semua orang pada dasarnya dapat melakukan sesuatu yang kreatif, inovatif, dan penuh tantangan daripada sekedar menjalankan tugas yang diperintahkan pada mereka.
KEBIJAKAN YANG DAPAT DILAKUKAN		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Manajer harus memberi perintah dan pengawasan hewatan dalam setiap pekerjaan 2. Manajer harus menerjemahkan pekerjaan ke dalam bentuk perintah yang sederhana, spesifik, dan jelas agar mudah untuk dikerjakan oleh manusia 3. Manajer harus membuat jadwal pekerjaan secara rutin dan rinci dan mengkoordinasikannya setiap saat. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Manajer bertugas untuk menciptakan suasana dimana para pekerja menganggap dirinya penting dan bermotivasi bagi perubahannya. 2. Manajer perlu untuk selalu mengakomodasi keinginan dari hewatan dan memastikan bahwa para pekerja selalu mendapatkan informasi terkini mengenai pekerjaan 3. Manajer perlu memberikan kesempatan kepada para pekerja untuk melakukan inisiatif dan kemandirian dalam setiap pekerjaan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Manajer perlu memastikan bahwa seluruh sumber daya manusia dimanfaatkan dan dimanfaatkan secara optimal. 2. Manajer perlu mewujudkan suasana pekerjaan yang dapat mendorong seluruh sumber daya manusia bekerja berdasarkan kemampuannya masing-masing. 3. Manajer perlu mendorong adanya partisipasi dari para pekerja dalam hal bekerja, berinisiatif, dan melakukan pekerjaan secara mandiri.
HARAPAN		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Para pekerja akan melakukan pekerjaan jika upahnya memadai dan manajer bertindak adil 2. Jika pekerjaan yang harus dilakukan jelas dan para pekerja diawasi secara ketat, maka para pekerja akan mampu bekerja sesuai dengan standar 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya transparansi informasi yang memadai antara atasan dan bawahan serta keterlibatan para pekerja dalam berbagai keputusan akan memuaskan kebutuhan para pekerja untuk diperlakukan dan dianggap penting serta berguna. 2. Perhatian terhadap kebutuhan para pekerja untuk dianggap penting dan berguna akan meningkatkan moral dan semangat para pekerja dan pada akhirnya para pekerja akan bersedia untuk bekerja sama 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peningkatan keterlibatan pekerja dalam berbagai hal yang terkait dengan pekerjaan akan menyebabkan terjadinya peningkatan kinerja dan efisiensi. 2. Kepuasan kerja akan terwujud melalui berbagai hasil positif yang dapat ditunjukkan oleh para pekerja dalam setiap kesempatan.

5 Perspektif Kontemporer mengenai Motivasi

- perspektif kebutuhan (*Need perspectives*)
- perspektif keseimbangan dan keadilan (*equity perspectives*)
- perspektif pengharapan (*expectancy perspectives*)
- perspektif penguatan (*reinforcement perspectives*)
- perspektif penyusunan tujuan (*Goal Setting Theory*)

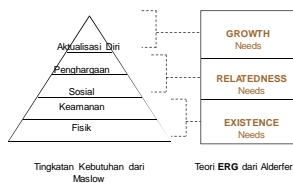
Perspektif kebutuhan (*Need perspectives*) mengenai Motivasi

- teori hirarki kebutuhan (*Hierarchy of Needs*) dari Abraham Maslow
- teori ERG dari Clayton Alderfer
- teori tiga kebutuhan dari Atkinson dan McClelland
- teori dua faktor (*Two-Factor Theory*) dari Frederich Herzberg

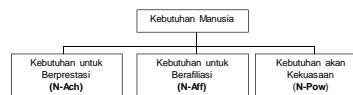
Hirarki Kebutuhan (Maslow)



Teori ERG dari Alderfer



Teori 3 kebutuhan Atkinson dan McClelland

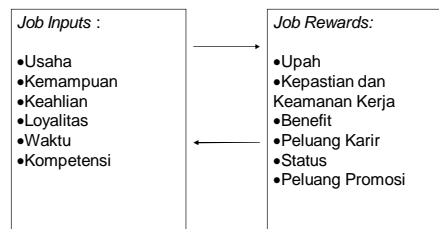


Teori Dua Faktor dari Herzberg

- Motivating Factors
 - kesempatan untuk berprestasi (achievement)
 - pengakuan dalam lingkungan pekerjaan (recognition)
 - kesempatan untuk bertanggungjawab (responsibility)
 - kesempatan untuk berkembang dan mengembangkan diri (advancement and growth)
- Hygiene Factors
 - kebutuhan akan kebijakan dan administrasi perusahaan yang jelas dan adil (company policy and administration)
 - supervisi yang memadai (supervision)
 - keserasian hubungan dengan supervisi (relationship with supervision)
 - kondisi pekerjaan yang kondusif (working condition)
 - gaji atau upah yang layak (salary)
 - hubungan yang baik antar pekerja (relationship with peers)
 - adanya penghargaan terhadap kehidupan pribadi (personal life)
 - hubungan yang serasi dengan bawahan (relationship with subordinates)
 - kejelasan status pekerjaan (job status)
 - masa depan dari pekerjaan yang dijalani (job safety)

Perspektif Keseimbangan dan Keadilan mengenai Motivasi (Equity Theory)

- Motivasi Individu ditentukan oleh kesesuaian antara Job Input dan Job Rewards



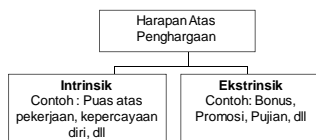
Perspektif Pengharapan mengenai Motivasi

- 4 asumsi dasar (Nadler & Lawler)
 - Perilaku sangat ditentukan oleh kombinasi dari berbagai faktor individu dan berbagai faktor lingkungan
 - Perilaku individu dalam organisasi senantiasa ditentukan oleh kesadaran dari keputusan setiap individu.
 - Individu memiliki keragaman kebutuhan, pengharapan dan tujuan.
 - Masing-masing individu cenderung akan berperilaku berdasarkan pilihan alternatif perilaku yang terkait dengan harapan mereka

3 komponen utama dalam Perspektif Pengharapan

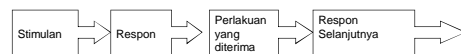
- pengharapan terhadap hasil yang akan diperoleh (*outcome-performance expectancy*)
- dorongan terhadap motivasi (*valence*)
- pengharapan akan usaha yang perlu dilakukan (*effort-performance expectancy*)

Penghargaan Intrinsik dan Ekstrinsik



Perspektif Penguatan mengenai Motivasi

- Kerangka Pikir BF Skinner



Modifikasi Perilaku

- penguatan positif (*positive reinforcement*)
- pembelajaran melalui penghindaran terhadap sesuatu (*avoidance learning*)
- pengecualian atau peniadaan (*extinction*)
- hukuman (*punishment*)

Perspektif Penyusunan Tujuan mengenai Motivasi

- **Menyangkut tingkat keterlibatan anggota dalam penyusunan dan penentuan tujuan organisasi**
- **Anggota yang bertipe-X cenderung kurang dilibatkan dalam penyusunan tujuan, sedangkan yang bertipe-Y cenderung untuk lebih dilibatkan dalam penyusunan tujuan. (Kerangka McGregor)**