

Pentingnya Meningkatkan Motivasi Kerja di Lingkungan Organisasi

Abdul Hamid B

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Unidha Malang

Abstract: motivation is one of the most critical components of working. There are two main kinds of motivation: intrinsic and extrinsic. Intrinsic motivation occurs when people are compelled to do something out of pleasure, importance, or desire. Extrinsic motivation occurs when external factors compel the person to do something. The organizational concepts that motivate and drive the institution include its mission and its internal culture and organizational incentives as well as the widespread values and beliefs about the role the institution plays in society. The reasons that make people want to work are the willingness to put effort into doing is a product of many factors, ranging from the people's personality and abilities to characteristics of particular task, incentive for working, setting, and leader behaviors . the person's motivation can be known when the person has much desire to do something.

Keywords: Motivation, Working, Organization

Abstrak: motivasi adalah salah satu komponen yang paling penting dari pekerjaan. Ada dua jenis pokok motivasi: intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik terjadi ketika orang terdorong untuk melakukan sesuatu karena kesenangan, kepentingan, atau keinginan. Motivasi ekstrinsik terjadi ketika faktor eksternal itu memaksa orang untuk melakukan sesuatu. Konsep organisasi yang memotivasi dan mendorong institusi termasuk misi dan budaya internal dan insentif organisasi serta nilai-nilai dan keyakinan yang meluas tentang peran lembaga di dalam masyarakat. Alasan yang membuat orang ingin bekerja merupakan keinginan untuk menghasilkan karya dalam pekerjaan merupakan sebuah produk dari banyak faktor, mulai dari kepribadian dan kemampuan dengan karakteristik tugas tertentu, insentif untuk pekerjaan, lingkungan, dan perilaku pemimpin. Motivasi seseorang dapat diketahui ketika orang tersebut banyak keinginan untuk melakukan sesuatu..

Kata Kunci : Motivasi, Bekerja, Organisasi

Motivasi merupakan salah satu kunci untuk mencapai suatu keinginan atau kebutuhan yang ingin dicapai. Oleh karena itu, motivasi pada diri seseorang sangat diperlukan. Dengan kata lain, motivasi ini timbul atau tertanam pada diri seseorang didasarkan pada keinginan, dorongan, kebutuhan, harapan, sasaran, serta tujuan.

Motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, menggerakkan, menyalurkan perilaku, sikap, keinginan, dan gerak-gerik seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan. Motif seringkali diartikan dengan istilah dorongan atau tenaga karena motif itu merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk melakukan sesuatu, sehingga motif tersebut merupakan suatu dorongan (*driving force*) yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku, dan di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu.

Alamat Korespondensi:

Abdul Hamid B, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Unidha Malang
Jl. Raya Candi II/162 Malang, Telp (0341) 9558333
Email: hamidbachtiar.unidha@yahoo.co.id

Dorongan bekerja akan timbul pada diri seseorang disebabkan oleh adanya kebutuhan yang harus dipenuhi dan adanya tingkat kebutuhan yang berbeda pada setiap pegawai, sehingga menimbulkan perbedaan motivasi dalam berprestasi.

Di lingkungan industri sering terjadi keterlambatan dari para buruh dalam masuk kerja, adanya sebagian yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya dan masih adanya sebagian buruh yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang sah. Masalah lain adalah penciptaan suatu kondisi yang dapat memberikan kepuasan kebutuhan para buruh. Kondisi di atas menimbulkan permasalahan bagi pimpinan untuk memberikan motivasi dan disiplin bagi pekerjanya guna dapat melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Apabila motivasi dan disiplin kerja pegawai belum optimal dalam mencapai kinerja yang diharapkan, maka seorang pimpinan perlu mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pekerja tersebut.

Pengertian kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan/instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Kinerja menurut Mangkunegara (2000) "Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Penilaian kinerja mempunyai peranan penting dalam peningkatan motivasi ditempat kerja. Penilaian kinerja ini (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien.

Di dalam dunia kerja hampir dapat dipastikan antara manusia yang satu dengan manusia lainnya saling menumbuhkan motivasi.

Oleh karena itu, seorang pimpinan dan manager harus selalu memberikan motivasi terhadap karyawannya. Cara ini dapat ditempuh dengan jalan mengetahui dan sekaligus memenuhi semua kebutuhan yang di inginkan oleh karyawan

PENGERTIAN MOTIVASI

Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong seseorang dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan (Samsudin, 2009).

Motivasi sebagai suatu perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya perasaan dan didahului dengan adanya tujuan, maka dalam motivasi terkandung tiga unsur penting, yaitu: 1) bahwa motivasi itu mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu manusia, perkembangan motivasi akan membawa beberapa perubahan energi di dalam sistem "*neurophysiological*" yang ada pada organisme manusia, 2) motivasi ditandai dengan munculnya rasa "*feeling*", afeksi seseorang. Dalam hal ini motivasi relevan dengan persoalan-persoalan kejiwaan, afeksi dan emosi yang dapat menentukan tingkah laku manusia, 3) motivasi akan dirangsang karena adanya tujuan. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respons dari suatu aksi yakni tujuan.

Banyak ahli yang sudah mengemukakan pengertian motivasi dari berbagai sudut pandang tetapi yang pada intinya sama, yakni sebagai suatu dorongan yang mengubah energi dalam diri seseorang dalam bentuk kegiatan atau aktivitas untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Suryabrata (2004) mengatakan bahwa motif adalah keadaan yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu guna mencapai suatu tujuan. Mc. Donald mengatakan bahwa: "*Motivation is an energy change within the person characterized by affected arousal anticipatory goal reaction*". Motivasi adalah suatu perubahan energi di dalam diri seseorang yang di tandai dengan timbulnya afektif (sikap) dan reaksi untuk mencapai tujuan.

Hamalik (2000) mengatakan bahwa motivasi menimbulkan perubahan energi dalam diri seseorang untuk suatu aktivitas nyata berupa kegiatan fisik. Karena seseorang mempunyai tujuan tertentu dari aktivitasnya maka seseorang mempunyai motivasi yang kuat untuk mencapainya dengan segala usaha yang dapat dilakukan.

Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Dengan kebutuhan dimaksudkan suatu keadaan dalam diri (*internal state*) yang menyebabkan hasil atau keluaran tertentu menjadi menarik. Perilaku mencari, dapat merupakan perilaku yang aktif atau proaktif, mencari sesuatu yang dapat memenuhi kebutuhan, dapat pula merupakan perilaku yang lebih relatif.

Buhler, (2004) memberikan pendapat tentang pentingnya motivasi sebagai berikut: "Motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan".

Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya sesuatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para karyawan dalam perusahaan". Pengertian motivasi erat kaitannya dengan timbulnya suatu kecenderungan untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan. Ada hubungan yang kuat antara kebutuhan motivasi, perbuatan atau tingkah laku, tujuan dan kepuasan, karena setiap perubahan senantiasa berkat adanya dorongan motivasi. Motivasi timbul karena adanya suatu kebutuhan sehingga terjadi perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Apabila tujuan telah tercapai, maka diperoleh kepuasan dan cenderung untuk diulang kembali, sehingga lebih kuat dan mantap.

Hirarki kebutuhan menurut Maslow (dalam Sobur, 2003) bahwa motivasi didasarkan atas tingkat kebutuhan yang disusun menurut prioritas kekuatannya.

Apabila kebutuhan pada tingkat bawah telah dipenuhi maka kondisi ini menimbulkan kebutuhan untuk memenuhi perilaku yang menuntut kebutuhan yang lebih tinggi. Tingkat kebutuhan terbawah adalah kebutuhan fisiologis atau kebutuhan untuk hidup terus misalnya kebutuhan untuk makan, tidur udara dan sebagainya. Setelah kebutuhan tersebut terpenuhi, maka kebutuhan selanjutnya adalah kebutuhan akan keselamatan atau keamanan.

Sementara Purwanto (2007) menyatakan bahwa motivasi itu menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga seseorang dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu.

Dari beberapa definisi di atas dapat dijabarkan sebagai berikut: 1. Motivasi dimulai dengan suatu perubahan tenaga dalam diri seseorang. Kita berasumsi, bahwa setiap perubahan motivasi mengakibatkan beberapa perubahan tenaga didalam sistem neurofisiologis pada organisme manusia. 2. Motivasi itu ditandai oleh dorongan afektif. Dorongan afektif yang kuat, sering kelihatan dalam tingkah laku, misalnya kata-kata kasar, bentakan, suara nyaring atau teriakan, pukulan ke meja dsb. Di lain pihak ada pula dorongan afektif yang sulit untuk diamati. Misalnya, anak yang dengan tenang duduk bekerja di mejanya, nampak kurang terlihatnya dorongan afektif pada anak itu, padahal dia mempunyai dorongan yang sangat tinggi berupa manifestasi perubahan psikologis yang terjadi dalam dirinya. 3. Motivasi ditandai oleh reaksi-reaksi mencapai tujuan. Orang yang termotivasi, membuat reaksi-reaksi yang mengarahkan dirinya kepada usaha mencapai tujuan, sehingga mengurangi ketegangan yang ditimbulkan oleh perubahan tenaga di dalam dirinya.

MACAM –MACAM MOTIVASI

Ada dua macam motivasi antara lain: 1. Motivasi intrinsik (*intrinsic motivation*), 2. Motivasi ekstrinsik (*extrinsic motivation*).

Motivasi intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang timbul atau yang terbentuk dalam diri sese-

orang tanpa dipengaruhi faktor dari luar. Djamarah (2002) mengatakan bahwa motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam setiap diri individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.

Bila seseorang telah memiliki motivasi intrinsik dalam dirinya, maka dia secara sadar akan melakukan suatu kegiatan atau aktivitas yang tidak memerlukan motivasi dari luar dirinya. Seseorang yang memiliki motivasi intrinsik selalu ingin maju dalam melakukan suatu hal. Keinginan ini dilatarbelakangi oleh pemikiran yang positif, bahwa semua kegiatan yang akan dilakukan sangat bermanfaat bagi dirinya.

Motivasi ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang timbul dalam diri seseorang karena dipengaruhi oleh faktor dari luar. Sebagaimana yang telah dikemukakan oleh Djamarah (2002) bahwa motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsi karena adanya perangsang dari luar. Suatu misal, kebanyakan dari waktu saat kita bekerja untuk suatu imbalan yang tertunda, kita dipacu oleh motivasi ekstrinsik (*extrinsic motivation*), yaitu sesuatu yang diharapkan akan diperoleh dari luar diri kita. Biasanya motivasi ini berarti imbalan keuangan atau insentif lain yang serupa, bahkan ancaman mendapat hukuman jika kita gagal. Dalam hal ini kita dipacu bukan oleh dari kesenangan dari hasil akhirnya. Yang kita inginkan adalah imbalannya dan pekerjaan adalah sesuatu yang harus kita lakukan untuk mendapatkannya atau untuk menghindari hukuman. Hal yang semacam inilah yang digolongkan atau dikategorikan sebagai motivasi ekstrinsik.

Teori Motivasi

Motivasi dapat menjadi hal yang rumit dan penuh dengan trik. Tidak semua orang dimotivasi oleh hal yang sama dan apa yang memotivasi orang pada hari ini belum tentu akan memotivasi dirinya pada hari berikutnya (Stevensen, 2000)

Para ahli psikologi antara lain: Slavin, Muhibbin Syah telah menghabiskan banyak waktu untuk meneliti apa yang bisa memotivasi

orang, dan mereka memberikan banyak panduan yang dapat membantu seseorang untuk memotivasi orang lain. Individu dimotivasi oleh banyak hal yang berbeda, dan apa yang memotivasi kita terus berubah di sepanjang kehidupan kita. Jadi dengan menggunakan beberapa kombinasi teori motivasi, motivator bisa mendapatkan cara terbaik dalam memotivasi orang di setiap hari.

Banyak teori motivasi yang telah dikembangkan oleh beberapa ahli. Dari teori-teori motivasi yang ada, ada yang lebih menekankan pada 'apa' yang memotivasi tenaga kerja, yaitu teori motivasi isi, dan ada yang memusatkan perhatiannya pada 'bagaimana' proses motivasi berlangsung, yaitu teori motivasi proses. Teori motivasi isi ini berkeyakinan tentang adanya kondisi internal dalam individu yang dinamakan kebutuhan atau motif. Sedangkan teori proses menyibukkan diri dengan mempelajari proses-proses yang memprakarsai, mempertahankan dan mengakhiri perilaku (Munandar, 2006)

Teori Motivasi Isi

Teori tata tingkat

Maslow berpendapat bahwa kondisi manusia berada dalam kondisi mengejar yang berkesinambungan. Jika suatu kebutuhan dipenuhi langsung kebutuhan tersebut diganti oleh kebutuhan lain. Selanjutnya Maslow (dalam Sobur, 2003) mengajukan bahwa ada lima kelompok kebutuhan, yaitu kebutuhan faali (fisiologis) rasa aman, sosial, harga diri, dan aktualisasi diri. Susunan kebutuhan tersebut dapat dilihat pada gambar di bawah ini



Gambar 1. Tata tingkat kebutuhan Maslow

Hirarki Kebutuhan dari Teori Maslow ini mengandung arti bahwa ada urutan atau hirarki dalam kebutuhan-kebutuhan manusia. Ketika satu tingkat dari hirarki tersebut telah dipuaskan, manusia akan bergerak ke tingkat berikutnya. Maslow menegaskan bahwa orang terutama dimotivasi oleh kebutuhan terendah yang belum terpenuhi, dan inilah yang tidak disetujui oleh kebanyakan ahli teori pada kemudian hari. Mereka menunjukkan adanya banyak contoh dimana orang secara jelas bertindak dari tingkat kebutuhan yang lebih tinggi sementara kebutuhan yang lebih rendah belum terpenuhi.

Maslow percaya bahwa sebagian besar manusia menaiki tangga kebutuhan dalam urutan yang ia sebutkan, karena didorong oleh kebutuhan berikutnya begitu kebutuhan yang lebih rendah terpuaskan sampai titik memuaskan kebutuhan penghargaan. Maslow mempertahankan pendapatnya, bahwa di sini banyak orang yang cenderung untuk berhenti. Mereka yang melanjutkan menaiki tangga kebutuhan, bukan dimotivasi oleh perasaan masih ada kekurangan, tetapi dipacu oleh keinginan untuk tumbuh.

Teori Eksistensi-Realisasi-Pertumbuhan

Teori motivasi ini dikenal sebagai teori ERG (*Existence Relatedness, Growth*) yang dikembangkan oleh Aldertfer dan merupakan satu modifikasi dari teori tata tingkat kebutuhan Maslow, yaitu: 1. Kebutuhan eksistensi (*existence needs*) merupakan kebutuhan akan substansi material. 2. Kebutuhan hubungan (*relatedness needs*) merupakan kebutuhan untuk membagi pikiran dan perasaan dengan orang lain dan membiarkan mereka menikmati hal-hal yang sama dengan kita. 3. Kebutuhan pertumbuhan (*growth needs*) merupakan kebutuhan yang dimiliki seseorang untuk mengembangkan kecakapan mereka secara penuh.

Teori dua faktor

Teori ini dinamakan juga dengan teori *hygiene motivation* yang dikembangkan oleh Herzberg. Sehubungan dengan teori ini Herzberg (1967) melakukan suatu penelitian yang hasilnya menyatakan bahwa faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja berbeda dengan faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan kerja. Faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yang dinamakan faktor motivator, faktor tersebut merupakan faktor intrinsik dari pekerjaan yang mencakup: 1) tanggung jawab (*responsibility*), 2) Kemajuan (*advancement*), 3) Pekerjaan itu sendiri, 4) Pencapaian (*achievement*), 5) Pengakuan (*recognition*).

Teori motivasi berprestasi (*achievement motivation*)

Teori ini dikembangkan oleh McClelland (1977). Disimpulkan bahwa mereka dengan dorongan prestasi yang tinggi berbeda dengan orang lain dengan orang lain dalam keinginan kuat mereka untuk melakukan hal-hal yang lebih baik. Mereka yang memiliki kebutuhan untuk berprestasi yang tinggi lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan dimana mereka memiliki tanggung jawab pribadi, akan memperoleh balikan dan tugas pekerjaannya memiliki resiko yang sedang (*moderate*).

Teori motivasi proses

Teori penguatan (*reinforcement theory*)

Pada dasarnya teori penguatan (penguatan) ini didasarkan pada asumsi bahwa corak motivasi kerja adalah reaktif. Melalui proses penguatan tertentu yang merupakan suatu proses pembelajaran, individu diajarkan untuk memiliki motivasi kerja yang lebih proaktif.

Teori Penetapan Tujuan (*goal setting theory*)

Proses penetapan tujuan (*goal setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri, seperti pada MBO (*Management By Objective*), diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan perusahaan. Bila didasarekan oleh prakarsa sendiri dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja individu bercorak proaktif dan ia akan memiliki keikatan (*commitment*) besar untuk berusaha mencapai tujuan-tujuan yang telah ia tetapkan.

Teori Harapan (*expectancy*)

Model teori harapan dari Maslow mengajukan empat asumsi:

(1) Orang mempunyai pilihan-pilihan antara berbagai hasil keluaran yang secara potensial dapat mereka gunakan. Dengan kata lain, setiap hasil keluaran alternatif mempunyai harkat ($valance=V$), yang mengacu pada ketertarikan-nya bagi seseorang. (2). Orang mempunyai harapan-harapan tentang kemungkinan bahwa upaya ($effort=E$) mereka akan mengarah ke perilaku unjuk kerja ($performance=P$) yang dituju. Ini diungkapkan sebagai harapan E-P. (3). Orang mempunyai harapan-harapan tentang kemungkinan bahwa hasil-hasil keluaran ($outcome = O$) tertentu akan diperoleh setelah unjuk kerja (P) mereka. Sehingga dapat diperoleh sebagai berikut: P-O. (4). Tindakan-tindakan dan upaya yang telah dipilih oleh seseorang untuk dilaksanakan ditentukan dengan harapan-harapan (E-P, dan P-O) dan pilihan-pilihan yang dipunyai orang pada saat itu.

Untuk menghitung besar-kecilnya motivasi seseorang dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Indeks motivasi} = \text{jml} (E-P) \times \text{jml}[(P-O)(V)]$$

Teori Keadilan (*equity theory*)

Teori ini berasumsi bahwa jika seseorang melakukan pekerjaannya dengan imbalan gaji/penghasilan, mereka memikirkan tentang apa yang mereka berikan pada pekerjaannya (masukannya) dan apa yang mereka terima untuk keluaran kerja mereka. Artinya imbalan yang diberikan pada pekerja dapat berpengaruh terhadap motivasinya. Deeproose (2006) mengatakan bahwa pengakuan dan imbalan bekerja memberikan energi kepada karyawan, karena: 1. imbalan menegakkan kembali perasaan memiliki kompetensi karyawan. 2. Imbalan memperlihatkan bahwa organisasi menghargai karyawan. 3. Imbalan sebagai hadiah, sangat diinginkan. 4. Imbalan memperlihatkan kepada karyawan apa yang dianggap bernilai oleh organisasi

Lebih jauh Deeproose (2006) mengatakan bahwa imbalan bisa berdampak maksimal jika mengikuti hal-hal sebagai berikut: a) berdasarkan nilai dan sasaran organisasional, tentukan dulu apa yang akan diberikan, b) Buatlah spesifikasi dari kriteria imbalan, c) Libatkanlah karyawan dalam merancang sistem hadiah itu, d) Berikanlah hadiah kepada siapa saja yang memenuhi kriteria, e) Pastikan, hadiahnya seimbang dengan usahanya, f) Berikanlah imbalan untuk perilaku dan juga untuk hasil akhir yang dicapai, g) Ucapkan terima kasih lebih sering.

Teori keadilan ini mempunyai 4 asumsi dasar sebagai berikut; 1. Orang berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan satu kondisi keadilan. 2 Jika dirasakan adanya kondisi ketidakadilan, kondisi ini menimbulkan ketegangan yang memotivasi orang untuk mengurangi atau menghilangkannya. 3. makin besar persepsi ketidakadilan, semakin besar motivasinya untuk bertindak mengurangi kondisi ketegangan itu. 4. Orang akan mempersepsikan ketidakadilan yang tidak menyenangkan lebih sedikit daripada ketidakadilan yang menyenangkan (misalnya mendapat gaji yang lebih besar)

MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA

Menurut Liang Gie (dalam Samsudin, 2009) menyatakan bahwa motivasi pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk mengkaitkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh orang-orang tersebut. Jadi, motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja.

Beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, antara lain: atasan, kolega, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan, dan tantangan. Motivasi individu untuk bekerja dipengaruhi pula oleh kepentingan pribadi dan kebutuhannya masing-masing.

Kartono (2002) mengatakan: motivasi bekerja tidak hanya berwujud kebutuhan ekonomis saja (bentuk uang), tetapi bisa juga dalam bentuk kebutuhan psikis untuk aktif berbuat karena masih banyak orang yang dengan suka hati bekerja terus-menerus, sekalipun ia tidak memerlukan lagi benda-benda material dan uang sedikitpun. Walaupun sekuritas (gangguan dan keamanan) sendiri serta keluarganya sudah terjamin, namun seseorang dengan ikhlas hati meneruskan pekerjaannya. Sebab ganjaran yang paling manis dari bekerja adalah nilai sosial dalam bentuk pengakuan, penghargaan, respek, dan kekaguman kawan-kawan terhadap dirinya.

Mengingat hal tersebut di atas, maka Munandar (2006) memberikan ada tiga cara yang bisa dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja, yaitu: 1) Peran Pemimpin/atasan, 2) Peran Diri Sendiri, dan 3) Peran organisasi

Peran pemimpin/atasan

Pemimpin (*leader*) adalah mempunyai beberapa pengertian. Menurut Kartono (2002), pemimpin adalah seseorang yang memiliki kelebihan sehingga dia mempunyai kekuasaan dan kewibawaan untuk menggerakkan, mengarahkan dan membimbing bawahannya serta mendapat pengakuan dan dukungan dari bawahannya,

sehingga dapat menggerakkan bawahan ke arah pencapaian tujuan. Sedangkan Fairchild (1960) menyatakan pemimpin bahwa dalam pengertian yang luas ialah seseorang yang memimpin dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, menunjukkan, mengorganisasi atau mengontrol usaha orang lain atau melalui prestise, kekuasaan atau posisi.

Ada beberapa cara yang bisa dilakukan oleh seorang pemimpin untuk membangun atau menumbuhkan motivasi terhadap karyawannya.

- Bersikap keras

Seorang pemimpin perlu sekali-sekali bersikap keras terhadap anak buahnya. Akan tetapi, sikap keras itu sendiri bukan tidak ada dasarnya dan yang paling penting lagi bukan didasari oleh faktor masalah pribadi. Artinya, sikap keras itu sendiri semata-mata untuk memperbaiki kinerja dan sekaligus meningkatkan motivasi kerja mereka.

Banyak cara yang bisa diterapkan dalam hal ini, misalnya memberikan ancaman terhadap para pekerja yang tidak bisa melakukan kewajiban sebagaimana yang telah ditetapkan, melanggar disiplin (datang tidak tepat waktu, menunda-nunda pekerjaan). Dengan tindakan-tindakan semacam ini, akan memaksa mereka untuk lebih memperhatikan atau peduli terhadap semua tanggung jawab yang harus diselesaikan. Mereka akan lebih meningkatkan kreativitas, semangat atau motivasi kerja, sehingga tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat dicapai dengan optimal.

- Memberi Tujuan yang Bermakna

Sebuah perusahaan harus memberikan kebijakan-kebijakan yang sangat menunjang terhadap kesejahteraan pekerja. Dengan jalan bersama-sama tenaga kerja menentukan tujuan yang sangat bermakna, sesuai dengan kemampuannya, yang bisa dicapai dengan prestasi kerja yang tinggi. Karena hal ini sangat menunjang terhadap motivasi kerja mereka. Banyak cara yang bisa dilakukan oleh perusahaan dalam melakukan kebijakan. Misalnya, membantu mereka untuk bisa memiliki sebuah rumah, kendaraan, dan kebutuhan-kebutuhan lainnya dengan cara dicicil.

Peran Diri Sendiri

Sistem nilai pribadi (*personal value sistem*) mereka memprioritaskan kegiatan-kegiatan lain dalam kehidupan. Bekerja harus dipandang sebagai satu kegiatan yang harus dilakukan agar memperoleh gaji untuk membiayai hidup. Pekerjaan hendaknya dipandang sebagai suatu aktivitas yang sangat bernilai sehingga perlu dinikmati dan dilaksanakan dengan senang.

Peran Organisasi

Berbagai kebijakan dan peraturan perusahaan dapat menarik atau mendorong motivasi kerja seorang tenaga kerja. Kebijakan lain yang berkaitan dengan motivasi kerja ialah kebijakan di bidang imbalan keuangan. Untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu, pekerjaan menjual misalnya, selain gaji kepada tenaga kerja juga diberi tambahan penghasilan (insentif) yang besarnya ditetapkan dalam peraturan sendiri.

Selain dari hal tersebut sebuah organisasi harus peka terhadap biang-biang kekecewaan di lingkup karyawan dan harus mengantisipasi sedini mungkin. Jangan sampai kekecewaan itu menjadi tuntutan massal yang akan merugikan kedua belah pihak.

Berikut beberapa langkah efektif untuk meningkatkan motivasi kerja yang bisa dilakukan oleh organisasi, antara lain:

Para pemimpin dalam organisasi berkewajiban mengelola perasaan kecewa.

Langkah pertama untuk mencegah menjalarnya rasa kecewa adalah dengan mengelola perasaan kecewa itu sendiri. Kecewa merupakan salah satu bentuk emosi negatif yang sebenarnya dapat dikendalikan dan dikelola. Caranya adalah dengan mengetahui terlebih dahulu sumber-sumber penyebab timbulnya kekecewaan. Pendekatan utama dalam mengelola rasa kecewa adalah pendekatan dari hati ke hati. Manusia lebih mudah didekati hatinya daripada pikirannya. Hati lebih mudah ditundukkan daripada otak.

Ciptakan suasana kondusif

Idealnya, hubungan antara organisasi dan karyawan dibangun atas dasar kebutuhan bersama.

Saling membutuhkan dan sekaligus saling menguntungkan. Tidak ada satu pihak merasa lebih berkuasa atas pihak lain. Organisasi membutuhkan karyawan karena tanpa karyawan organisasi tak bisa beroperasi. Sebaliknya karyawan membutuhkan organisasi sebagai tempat menggantungkan hidup.

Pangkal tolaknya kembali ke manajemen organisasi sebagai organ yang memiliki seperangkat aturan. Manajemen berkewajiban menciptakan suasana yang kondusif sehingga tak memberikan ruang gerak secuil pun bagi bersarangnya bibit-bibit kekecewaan.

Kewajiban lain dari manajemen adalah mengupayakan tersedianya segala perangkat yang dibutuhkan karyawan. Bukan hanya dalam wujud fisik, tetapi lebih penting adalah wujud psikis yang seringkali diabaikan. Misalnya saja menciptakan ruang demokrasi, membuang jauh-jauh sikap otoriter, memperlakukan karyawan sebagai mitra kerja.

Gunakan Manajemen Terbuka

Keterbukaan saat ini bukan hanya sebatas kewajiban, tetapi telah menjadi kebutuhan. Manajemen terbuka dipandang jauh lebih baik daripada manajemen tertutup. Kesalahan yang selama ini dilakukan oleh perusahaan berkibat dengan munculnya unjuk rasa dan sebagainya, salah satu penyebabnya adalah manajemen yang tidak "fair" terhadap karyawan. Salah satu kelemahan dari manajemen tertutup adalah tidak adanya keterlibatan karyawan pada organisasinya sehingga mereka tidak mau tahu apapun yang menjadi problem perusahaan. Dengan sistem manajemen tertutup, juga akan menimbulkan suasana yang diliputi kecurigaan, yang akibatnya tidak akan pernah menghasilkan yang optimal (Irmin dan Rohim, 2004).

Selain dari tiga hal yang dikemukakan oleh Munandar diatas, Clegg (2000) mengatakan bahwa ada beberapa cara untuk bisa meningkatkan motivasi kerja pada karyawan, antara lain:

Perlunya Hubungan

Supaya dapat memilih pendekatan yang tepat untuk memotivasi seseorang dituntut adanya hubungan dengan individu tersebut. Seorang motivator harus mengenal orang yang akan dimotivasi untuk dapat memotivasinya dengan cara yang terbaik. Hal ini tidak berarti seorang motivator harus menjadi rekan bercakap atau curahan hati individu yang bersangkutan. Mengetahui individu tersebut merupakan hal yang mendasar supaya dapat menyesuaikan motivasi yang tepat untuknya.

Bimbingan

Seorang pembimbing haruslah sadar atas persyaratan pekerjaannya dan harus dapat menilai kekurangan diri seseorang. Mungkin saja kekurangan itu hanya pada pelatihan atau pengalaman praktis. Mungkin saja terdapat aspek tertentu pada peran individu yang membutuhkan pembinaan. Dalam hal ini keterampilan memotivasi terletak pada pengenalan arahan positif, sehingga individu yang dimaksud didorong untuk menggunakan waktunya pada hal yang positif lainnya, dan bukan mengatakan bahwa dia tidak mampu melakukan tugas.

Konseling

Ketika menasehati seseorang yang merasa bahwa ia tidak mampu melakukan suatu tugas, penting untuk diketahui mengapa dia berpikir seperti itu. Hal ini sering muncul ketika seseorang memiliki tingkat akademis yang kurang sebanding dengan teman sebayanya, atau ia baru saja masuk dalam suatu lingkungan kerja yang terdiri dari berbagai pakar. Jika penyebabnya adalah perbedaan tingkat pendidikan, bahaslah betapa terbatasnya penerapan paraktis pendidikan seseorang (kasus ini lebih banyak terjadi pada orang yang berpendidikan tinggi), dan tekankan bahwa yang penting adalah pengalaman nyata. Jika penyebabnya adalah seseorang yang sangat kurang pengalaman ada di sekitar yang berpengalaman, tegas-kanlah bagaimana suatu sudut pandang yang baru dapat bermanfaat bagi mereka yang telah melakukan sesuatu yang sedemikian lama dengan berprinsip bahwa "inilah cara kami me-

ngerjakan" sehingga mereka tidak dapat melihat hal tersebut dapat dikerjakan dengan lebih baik.

Mentoring

Mungkin hal yang paling sulit adalah memotivasi orang yang berkinerja tinggi, yaitu seseorang yang siap melakukan pekerjaan dengan hasil yang bagus. Jadi mengapa bersusah-susah memotivasinya? Salah satu alasannya adalah untuk mempertahankan motivasi tersebut. Meskipun seseorang sudah melakukan suatu pekerjaan dengan sangat bagus, hal itu tidak berarti bahwa dia ingin tetap pada keadaan seperti itu. Mereka masih dapat terpengaruh oleh pikatan dari luar, jadi memberikan motivasi positif kepadanya tetap merupakan manfaat nyata bagi perusahaan

Mencegah Demotivasi

Memotivasi orang bukan hanya berhubungan dengan memperkaya sifat-sifat positif, tetapi sering juga berhubungan dengan membuang sifat-sifat negatif. Dalam setiap kebutuhan positif seseorang terdapat bahaya demotivasi dari sumber-sumber yang berlaku bagi semua orang.

Sebenarnya, sejumlah faktor yang umum sering dianggap sebagai hal yang dapat menimbulkan motivasi, padahal tidak. Meskipun demikian, faktor-faktor tersebut dapat menimbulkan demotivasi jika tidak ada. Memberikan gaji yang cukup, misalnya. Gaji bukanlah satu-satunya faktor yang dapat memotivasi, gaji hanyalah penekanan demotivasi. Sebenarnya hal-hal yang akan lebih memotivasi ialah pencapaian prestasi, pengakuan, tanggung jawab yang sesungguhnya, adanya sasaran untuk dituju yang merupakan potensi nyata untuk menapak lebih jauh, dan pelaksanaan tugas secara lebih baik.

KESIMPULAN

Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang timbul atau yang terbentuk dalam diri seseorang tanpa dipengaruhi faktor dari luar. Sedangkan Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang timbul dalam diri seseorang karena dipengaruhi oleh faktor dari luar

Teori motivasi ini berkeyakinan tentang adanya kondisi internal dalam individu yang dinamakan kebutuhan atau motif. Sedangkan teori proses menyibukkan diri dengan mempelajari proses-proses yang memprakarsai, mempertahankan dan mengakhiri perilaku.

Individu dimotivasi oleh banyak hal yang berbeda, dan apa yang memotivasi kita terus berubah di sepanjang kehidupan kita. Jadi dengan menggunakan beberapa kombinasi teori motivasi, motivator memungkinkan mendapatkan cara terbaik dalam memotivasi orang di setiap hari.

Ada beberapa cara untuk bisa meningkatkan motivasi kerja, antara lain: menjaga hubungan yang harmonis, mengadakan bimbingan, konseling, mentoring, dan mencegah demotivasi.

DAFTAR RUJUKAN

- Buchler. 1986. *Psychology Applied to Teaching*. Boston: Houston Miffin Company
- Clegg, B. 2000. *Instan Motivation. Cara Instan Memunculkan Motivasi*. Jakarta: Air-langga.
- Deeproose, D. 2003. *Smart Things To Know About Motivation*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Djamarah, S., B. 2004. *Psikologi Belajar*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Fairchild. 1960. *Dictionary of Sociology and Related Sciences*. New Jersey: Little-field Adam & Co.

- Hamali, Oemar. 2000. *Psikologi Belajar*. Bandung: Sinar Baru Algesindo
- Hezberg, F. 1967. *Work and The Nature of Man*. New York: The World Publishing Company
- Irmin, S & Rochim, A. 2004. *Membangun Motivasi Diri Melalui Kecerdasan Sp-iritual dan Emosional*. Penerbit: Seyma Media.
- Kartono, K. 2002. *Psikologi Sosial Untuk Ma-najemen, Perusahaan & Industri*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, A,P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:Remaja Ros-dakarya.
- McClelland, D.C. 1977. *The achieving Society*. New York: McMillan Publishing Co. Inc.
- Munandar, A., S. 2006. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI.
- Purwanto, Ngelim. 2007. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Rochman, A. & Irmin, S. 2004. *Rasa Kecewa Biang Hancurnya Motivasi*. Bandung: Seyama Media.
- Samsudin, S. 2009. *Manajemen Sumber Daya Mamusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Sobur, A. 2003. *Psikologi Umum*. Bandung: Pustaka Setia.
- Stevenson, N. 2000. *Seni Motivasi Mengenai Keahlian yang Anda Perlukan dalam 10 Menit*. Yogyakarta: Andi
- Suryabrata, S. 2004. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.