

BAB 12

MOTIVASI KARYAWAN

A. Motivasi dan Pemuasan Kebutuhan

Motivasi pekerja bisa dilaksanakan dengan menstimulasi pekerja melalui macam-macam kebutuhan yang belum terpuaskan. Strong mengelompokkan macam-macam kebutuhan tertentu serta manusia yaitu:

1. Kebutuhan eksistensi sebagai kebutuhan untuk terus hidup serta memuaskan tuntutan fisik (tempat perlindungan, minuman, makanan, serta lainnya).
2. Kebutuhan sosial sebagai kebutuhan ikatan pertemanan dengan individu lain.
3. Kebutuhan pencapaian sebagai kebutuhan guna merasakan adanya prestasi mengenai suatu hal yang sudah dilaksanakan.
4. Kebutuhan pengakuan sebagai kebutuhan guna diakui mengenai suatu hal yang sudah dicapai individu.
5. Kebutuhan pertumbuhan sebagai kebutuhan guna meningkatkan kapasitas serta potensi individu dan menjadi yakin akan kapabilitas guna melaksanakan suatu hal.
6. Kebutuhan kekuasaan sebagai kebutuhan guna mengontrol ataupun mempengaruhi individu lain.

B. Motivasi dan Pengembangan Diri

Orang-orang yang perlu mendapatkan sentuhan motivasi oleh para profesional maupun para pelaku bisnis dan wirausahawan dapat berupa para kolega, pelanggan, klien, pekerja serta lainnya. Motivasi adalah bagian dari pengembangan diri yang sangat penting. Hampir semua tokoh dunia dan nasional kemampuan yang tinggi untuk

membakar motivasi, itu merupakan sesuatu yang dapat dijadikan contoh sebagai motivator yang cukup sukses.

Sebagai motivator yang penuh motivasi, pidato tokoh-tokoh tersebut begitu sangat terkenal, menjadi inspirasi bagi banyak orang dan juga didengar oleh banyak orang karena membakar motivasi untuk mencapai apa yang diinginkan. Hampir pada setiap tulisan maupun pidatonya terdapat kata-kata penuh motivasi dan cukup inspiratif. Oleh karena itu, tidak heran bila kata-kata mereka menjadi kutipan yang memberikan motivasi bagi publik dan individu individu multigenerasi. Oleh karena kadar motivasinya yang sangat tinggi, maka tulisan, buku, bahkan surat-surat pribadi mereka menjadi yang terbaik sepanjang zaman. Tentu saja kemampuan untuk memotivasi ini tidak secara instan mereka peroleh. Tokoh-tokoh tersebut dikenal sebagai orang-orang yang telah membaca begitu banyak literatur dan referensi. Itulah sebabnya kadar kekuatan motivasi yang ada dalam sikap, perbuatan, dan tulisan-tulisan mereka bagaikan candu bagi para pendengar dan pembacanya.

Selanjutnya tulisan pada subbab berikut ini diarahkan untuk lebih mengenal tentang apa yang dimaksud dengan motivasi dan mengapa begitu penting khususnya bagi kesuksesan para wirausahawan.

C. Kepuasan Kerja dan Motivasi

Kepuasan kerja serta motivasi sering dipakai dengan bersama-sama. Motivasi kerja aslinya bisa dibedakan. Definisi kepuasan kerja dipaparkan dengan ringkas bahwa kepuasan kerja adalah cerminan ataupun penilaian melalui perasaan karyawan mengenai pekerjaannya. Kepuasan kerja akan terlihat pada sikap positif karyawan mengenai semua hal yang dihadapi lingkungan kerjanya serta mengenai pekerjaannya¹. Kepuasan kerja harus diperhatikan

¹ T. H. Handoko, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1987, h.181

dampaknya dengan menghubungkannya dalam *output* yang dihasilkannya, contohnya:

1. Kepuasan kerja dengan absensi
2. Kepuasan kerja dengan *turnover*
3. Kepuasan kerja dengan kreativitas
4. Kepuasan kerja dengan efek yang lain, contohnya kesehatan fisik dan mental, kompetensi mempelajari pekerjaan baru serta kecelakaan kerja.

Guna memahami faktor apa saja yang bisa memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja, bisa diterapkan *Job Deskriptif Index* (JDI) yang sesuai paparan Luthas, ada 5 yakni pembayaran, contohnya upah serta gaji pekerjaan itu sendiri, promosi pekerjaan, penyeliaan, dan teman kerja.

Dibandingkan kepuasan, motivasi lebih mengarah dalam perannya sebagai bagian penting untuk usaha mewujudkan tujuan serta sasaran kelompok. Motivasi berhubungan dengan tingkat usaha yang dilaksanakan individu dalam rangka mengejar sebuah tujuan, motivasi berhubungan erat dengan kinerja serta kepuasan. Secara umum, teori motivasi diklasifikasikan menjadi 2 kelompok yakni teori proses serta teori kepuasan.²

D. Kaitan antara Kepuasan Kerja dan Motivasi

Kepuasan serta motivasi adalah 2 dua hal yang tidak sama yang sering dijelaskan dengan bergantian ataupun beriringan. Kepuasan kerja pada pegawai mungkin mempengaruhi kehadirannya pada pekerjaan, kesediaan guna bekerja juga, sering dipengaruhi oleh keinginannya guna mengganti pekerjaan. Di sisi lain, pekerja yang termotivasi yaitu karyawan yang tingkah lakunya terus selaras dengan tujuan serta sasaran kelompok. Berdasarkan keadaan ini

² Fred Luthans, *Organizational Behavior*. 7th Ed, New York: McGraw-Hill

kesulitan serta hambatan yang kecil tidak mudah mempengaruhi kegiatan pekerjaannya.

Gomez³ mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi memiliki hubungan yang cukup berat pada diri pekerja. Hubungan itu bisa diuraikan:

Kuadran pertama membuktikan kondisi yang ideal, di mana pekerja yang memiliki motivasi dan kepuasan yang besar bisa memberikan nilai yang positif terhadap karyawan ataupun organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi dan kepuasan besar tentunya bisa memberikan kontribusi besar untuk perusahaan. Mengenai kontribusi yang besar, maka organisasi akan mempunyai *outcomes* yang besar. Dengan *outcomes* yang besar, maka organisasi bisa memenuhi harapan serta keinginan balas jasa yang layak dalam diri karyawannya.

Kuadran kedua membuktikan kondisi di mana pekerja motivasinya besar, tetapi tidak puas mengenai pekerjaannya. Jika hal tersebut dibiarkan dalam jangka panjang, bisa menciptakan protes terhadap pegawai ataupun perusahaan memilih berganti pekerjaan.

Kuadran ketiga membuktikan kondisi di mana pekerja tidak termotivasi oleh seluruh kepuasan terhadap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Jika hal tersebut tidak dihiraukan, dalam jangka panjang bisa menciptakan kondisi kontraproduktif untuk perusahaan, serta mungkin perusahaan sulit mengalami pekerjaan ataupun bisa mengalami kebangkrutan/krisis.⁴

Kuadrat keempat membuktikan kondisi yang terburuk, di mana karyawan yang memiliki motivasi dan kepuasan yang kecil bisa memberikan nilai yang negatif terhadap karyawan ataupun

³ Faustino Cardoso Gomez, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, Yogyakarta: Andi Offset, 2000

⁴ Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Yogyakarta: Andi Offset, 2000, h.179-182

organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi serta kepuasan kecil tentulah akan memberikan kontribusi yang kecil, maka organisasi akan mempunyai *outcomes* yang sangat kecil, serta dengan *outcomes* yang sangat kecil, organisasi tidak bisa mewujudkan harapan serta keinginan balas jasa yang layak dalam diri karyawan.⁵

⁵ Siti Normi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Yogyakarta, 2018

