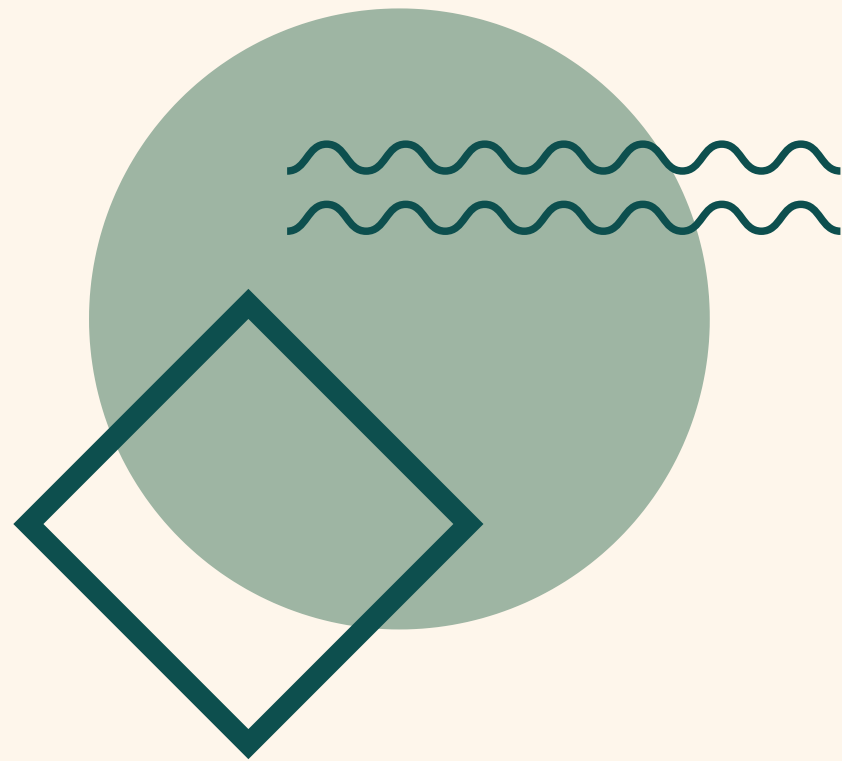
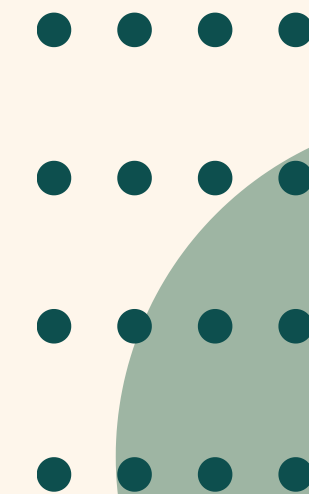




MOTIVASI : DARI KONSEP KE APLIKASI

KELOMPOK 5



1. INTAN PUTRI AULIA (2311011091)

2. AGUSTIN DWI RAHAYU (2311011093)

3. ALVIN ZATYA VRAJA (2311011102)

4. IREN NATALIA BR SINURAYA (2311011108)

5. FITARIA DIANDARI (2311011111)

6. ARTA PRAYOGA PANGESTU (2311011114)

7. EGI TRI AGUSTA (2311011115)

8. BUNGA AYUNINGTIAS (2311011118)

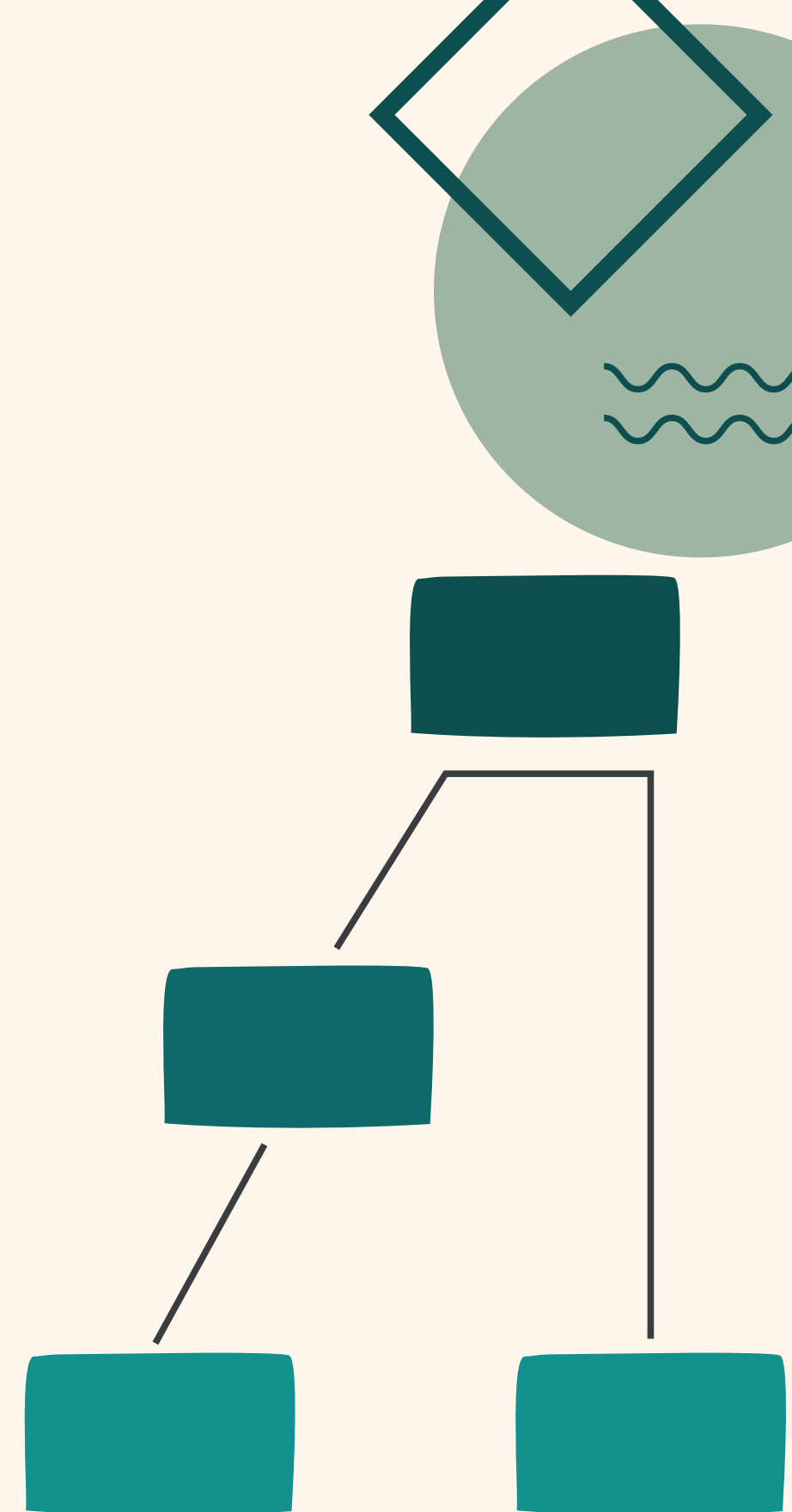
MODEL KARAKTERISTIK PEKERJAAN

Keragaman Keterampilan

- Adalah tingkat di mana suatu pekerjaan memerlukan berbagai aktivitas dengan menggunakan berbagai keterampilan atau bakat.

Identitas Tugas

- Adalah tingkat di mana suatu pekerjaan mengharuskan penyelesaian suatu bagian pekerjaan yang utuh dan dapat diidentifikasi.



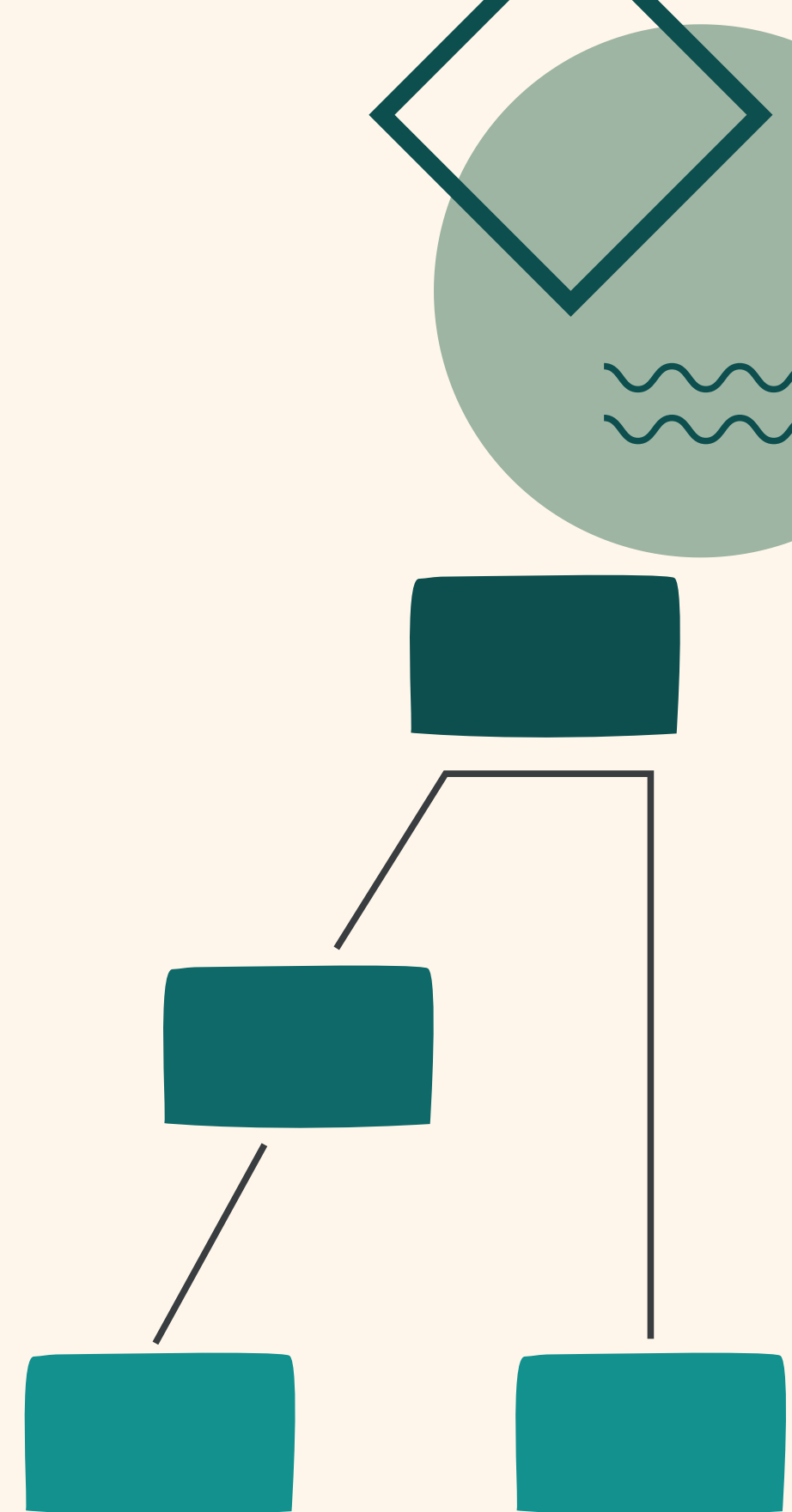
MODEL KARAKTERISTIK PEKERJAAN

Signifikansi Tugas

- Adalah sejauh mana suatu pekerjaan memengaruhi kehidupan atau pekerjaan orang lain

Otonomi

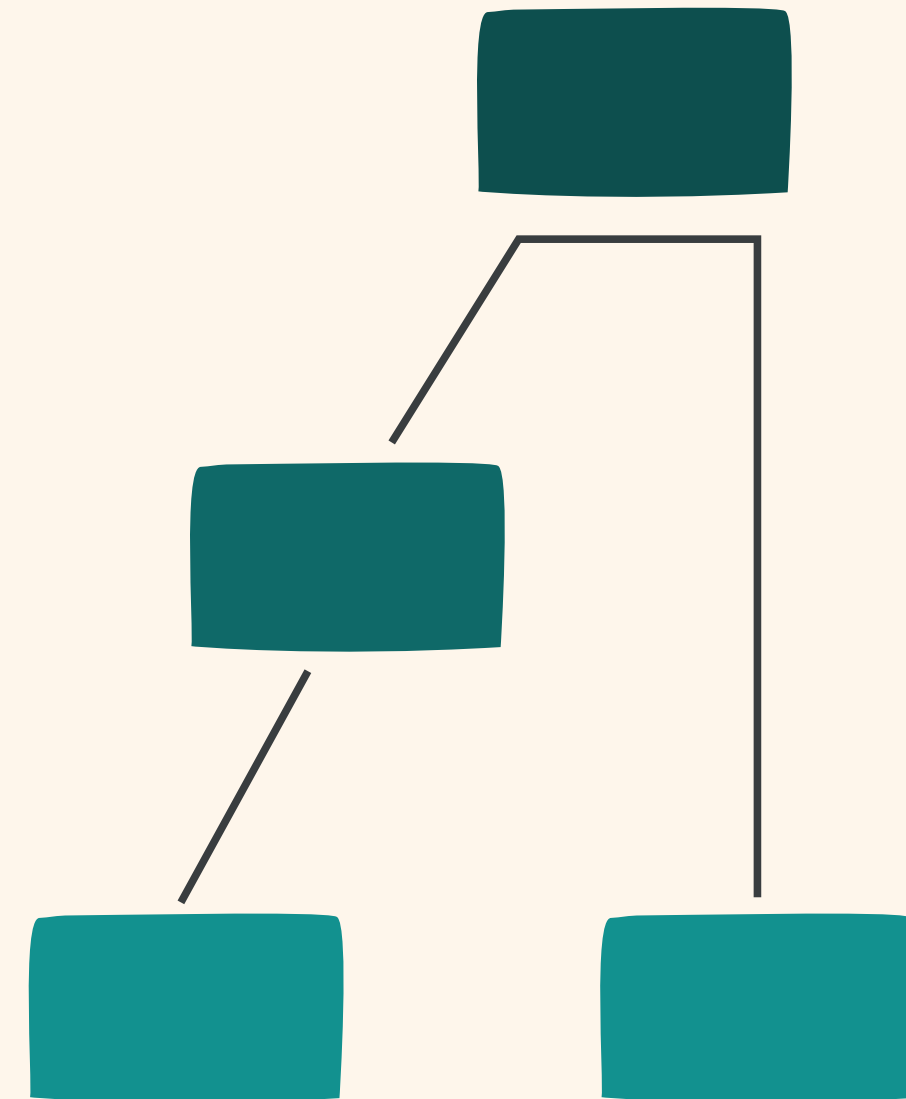
- adalah tingkat kebebasan, independensi, dan keleluasaan yang diberikan pekerjaan kepada pekerja dalam menjadwalkan pekerjaan dan menentukan prosedur pelaksanaannya.



MODEL KARAKTERISTIK PEKERJAAN

Umpan Balik

- adalah sejauh mana pelaksanaan aktivitas kerja menghasilkan informasi langsung dan jelas tentang kinerja Anda sendiri.



ELEMEN ELEMEN MODEL KARAKTERISTIK PEKERJAAN

tiga dimensi pertama keragaman keterampilan, identitas tugas, dan signifikansi tugas bergabung untuk menciptakan pekerjaan yang bermakna yang akan dipandang berharga oleh karyawan. Pekerjaan dengan otonomi tinggi memberi karyawan rasa tanggung jawab atas hasil kerja, dan umpan balik menunjukkan kepada mereka seberapa efektif kinerja mereka.

SKOR MOTIVASI POTENSI (SMP)

Indeks prediktif yang mencerminkan potensi motivasi dalam suatu pekerjaan, kita dapat menggabungkan dimensi inti Model Karakteristik Pekerjaan menjadi indeks prediktif tunggal, yang disebut skor potensi motivasi (SMP) dan dihitung sebagai berikut :

$$\text{SMP} = \frac{\text{variasi keterampilan} + \text{identitas tugas} + \text{signifikasi tugas}}{3} \times \text{autonomi} \times \text{umpan balik}$$

SKOR MOTIVASI POTENSI (SMP)

Agar memiliki potensi motivasi yang tinggi, pekerjaan harus memiliki setidaknya satu dari tiga faktor yang mengarah pada pengalaman yang bermakna dan memiliki otonomi dan umpan balik yang tinggi. Jika pekerjaan memiliki skor tinggi pada potensi motivasi, model tersebut memprediksi bahwa motivasi, kinerja, dan kepuasan akan meningkat dan ketidakhadiran serta pergantian karyawan akan berkurang.

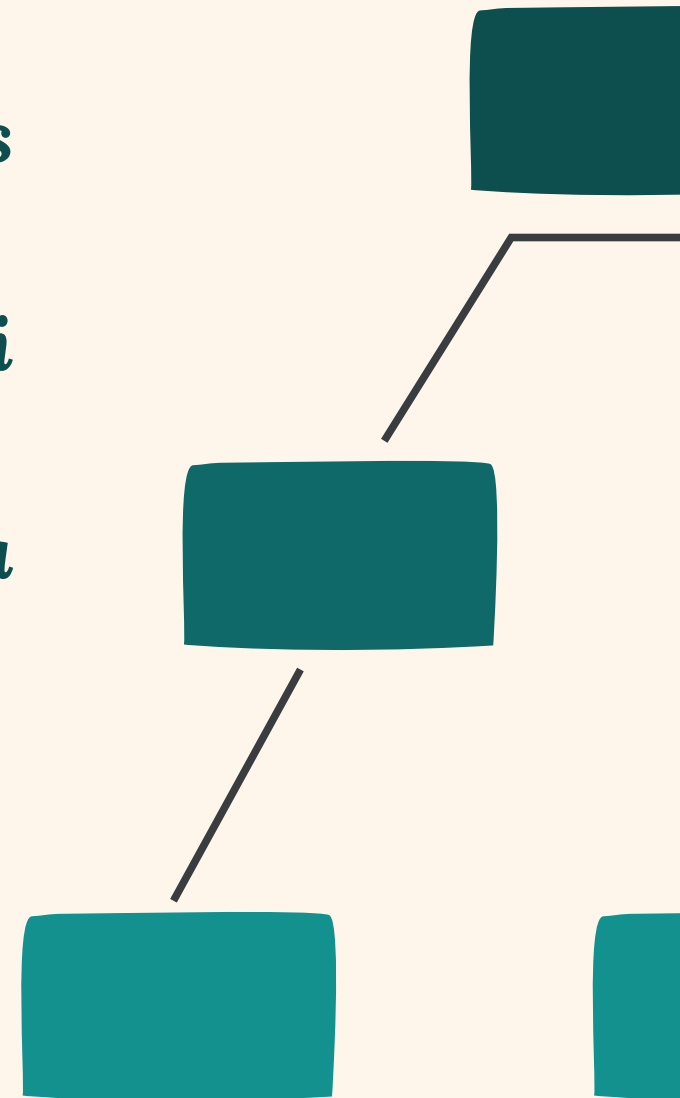
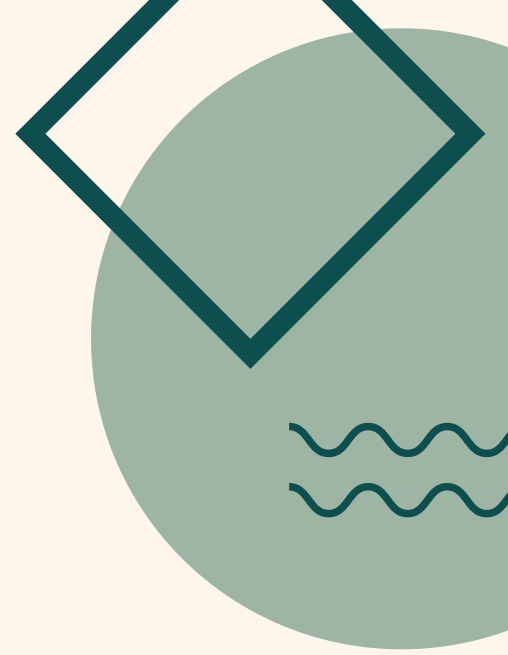
BANDINGAN CARA UTAMA PEKERJAAN BISA DIDESAIN ULANG

Rotasi Pekerjaan

- Memindahkan karyawan ke tugas atau peran berbeda secara berkala.
- Menambah variasi dan keterampilan.
- Meningkatkan pemahaman lintas fungsi dalam organisasi.

Pengayaan Pekerjaan

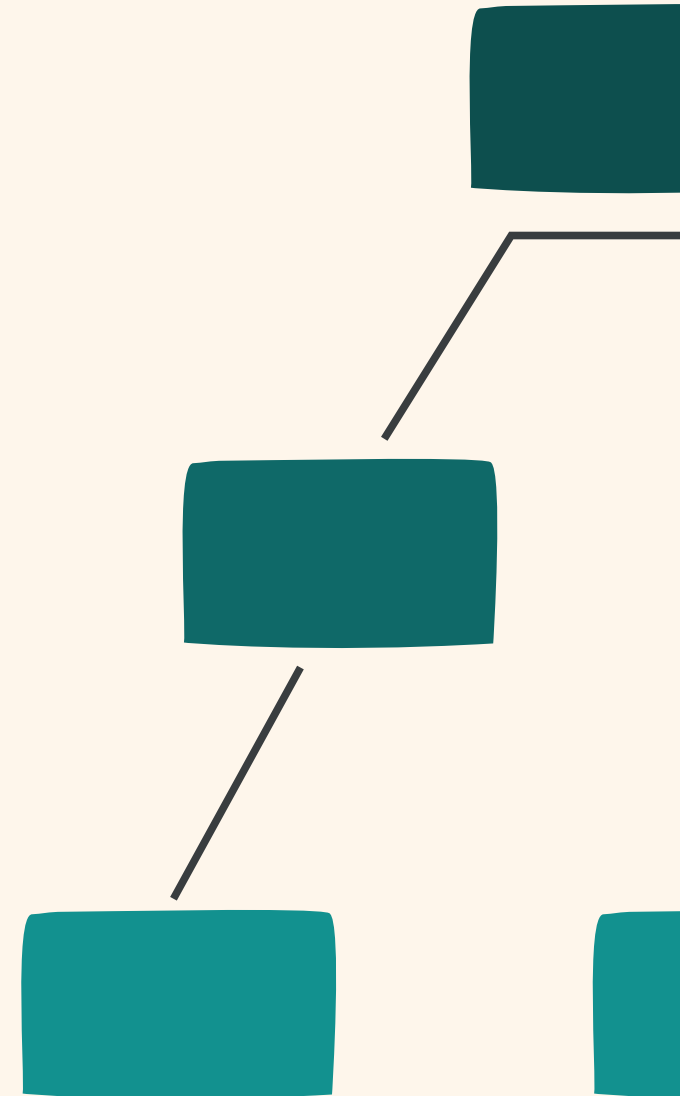
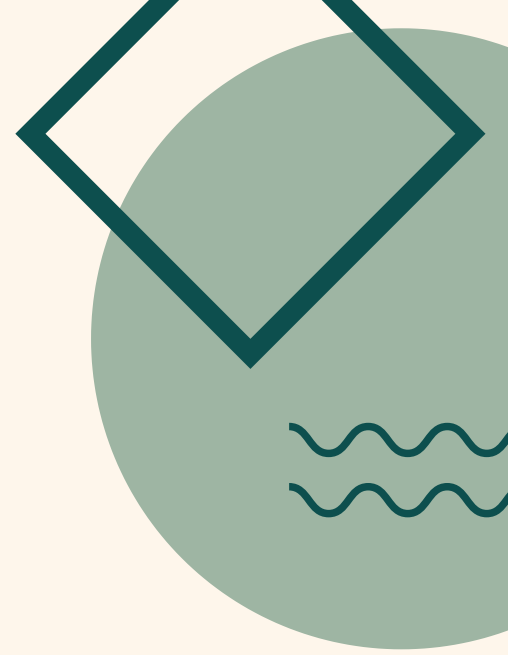
- Meningkatkan kedalaman tugas dengan tanggung jawab tambahan.
- Lebih banyak kontrol dan otonomi dalam pengambilan keputusan.
- Memperkuat motivasi dan rasa memiliki.



BANDINGAN CARA UTAMA PEKERJAAN BISA DIDESAIN ULANG

Desain Pekerjaan Relasional

- Fokus pada aspek sosial dan interaksi dalam pekerjaan.
- Meningkatkan keterlibatan melalui hubungan dengan rekan kerja dan pelanggan.
- Menumbuhkan rasa makna melalui dampak sosial pekerjaan.



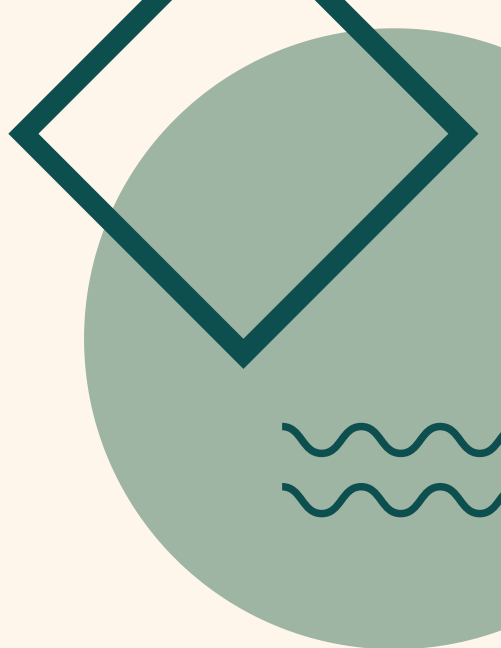


PENGATURAN KERJA ALTERNATIF

Pendekatan lain untuk meningkatkan motivasi adalah dengan mempertimbangkan pengaturan kerja alternatif seperti mempertimbangkan waktu kerja fleksibel, pembagian pekerjaan, dan telecommuting. Ini penting bagi tenaga kerja yang memiliki kepentingan diluar pekerjaan, misalnya single parent, atau karyawan yang sakit atau lanjut usia.

• • • •

• • • •



Waktu Fleksibel

Fleksibilitas adalah manfaat utama yang menarik yang dapat ditawarkan organisasi kepada karyawan yang membantu membuat hidup mereka lebih mudah dengan memberi mereka rasa kendali atas kapan dan di mana mereka melakukan pekerjaan mereka.

Berbagi Pekerjaan

Pembagian pekerjaan memungkinkan dua orang atau lebih untuk membagi pekerjaan, ini memungkinkan organisasi untuk memanfaatkan bakat lebih dari satu individu untuk pekerjaan tertentu. Pembagian pekerjaan dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan jika mereka dapat bekerja ketika mereka biasanya tidak dapat melakukannya. Keputusan ini sering kali didasarkan pada kebijakan dan alasan finansial.



Work From Home

Pada saat pandemi Covid-19 bekerja dari rumah merupakan solusi yang paling efektif. Namun, dampak negatif kerja virtual pada batasan kehidupan kerja (seperti yang dialami selama COVID-19) tidak mempertahankan budaya, kohesi, dan komunikasi di tempat kerja.



Telecommuting adalah bekerja dari rumah atau tempat lain yang dipilih karyawan yang berada di luar tempat kerja fisik. **Manfaatnya** adalah meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja juga telecommuting mengurangi stres akibat peran dan keinginan untuk berpindah kerja. Telecommuting juga memiliki beberapa **sisi negatif** yaitu dapat menyebabkan kemalasan sosial (yaitu, karyawan menghindari tanggung jawab dalam lingkungan tim).



KETERLIBATAN KARYAWAN

Keterlibatan dan partisipasi karyawan (EIP) adalah proses yang menggunakan masukan karyawan untuk meningkatkan komitmen mereka terhadap keberhasilan organisasi. Jika pekerja terlibat dalam keputusan yang meningkatkan otonomi dan kendali mereka atas kehidupan kerja mereka mereka akan menjadi lebih termotivasi, lebih berkomitmen pada organisasi, lebih produktif, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka. Manfaat ini tidak hanya terbatas pada individu ketika tim diberi lebih banyak kendali atas pekerjaan mereka,



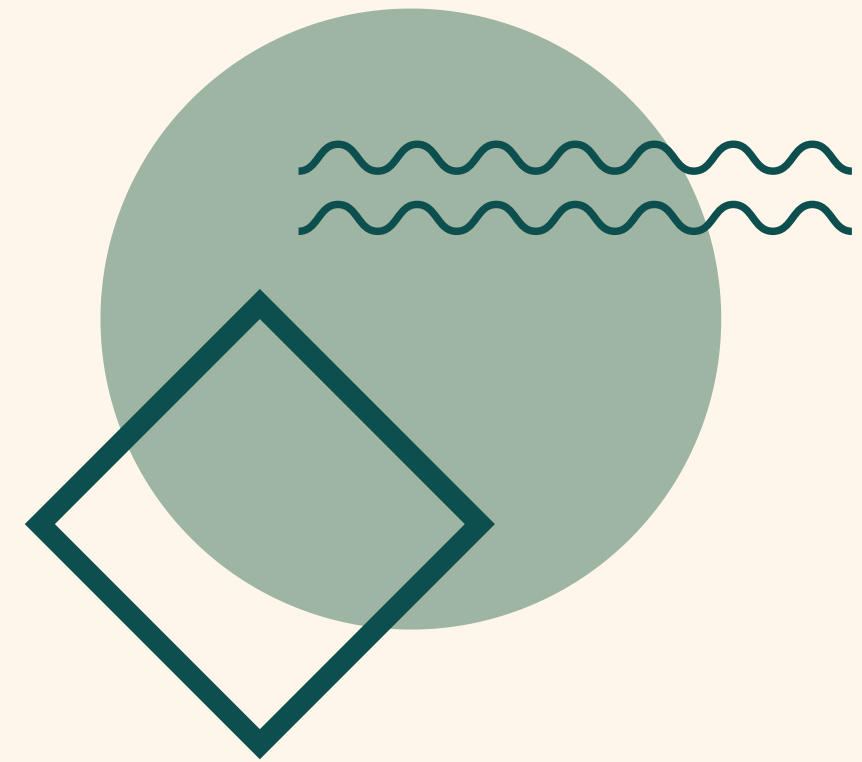
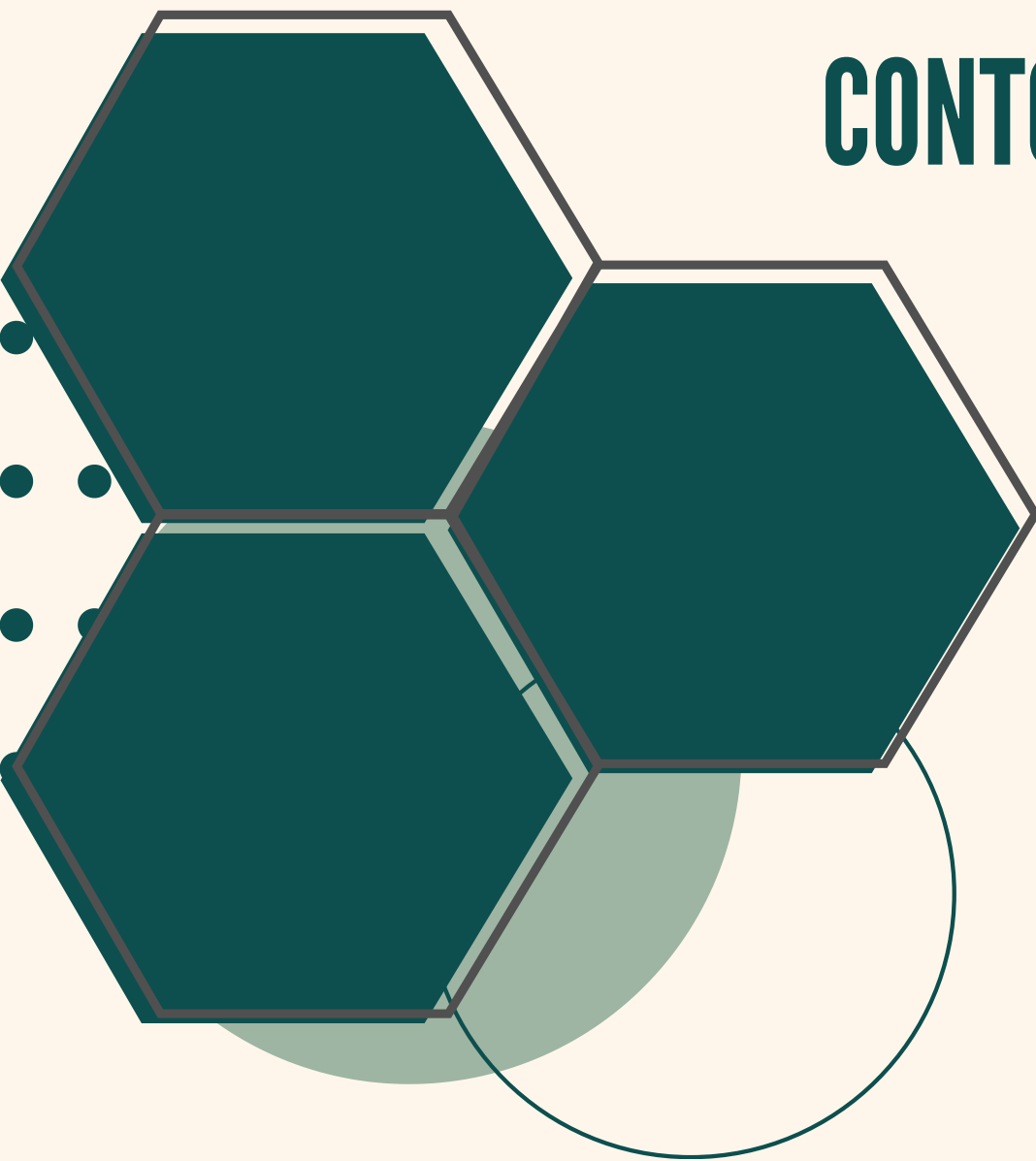
CONTOH PROGRAM KETERLIBATAN KARYAWAN

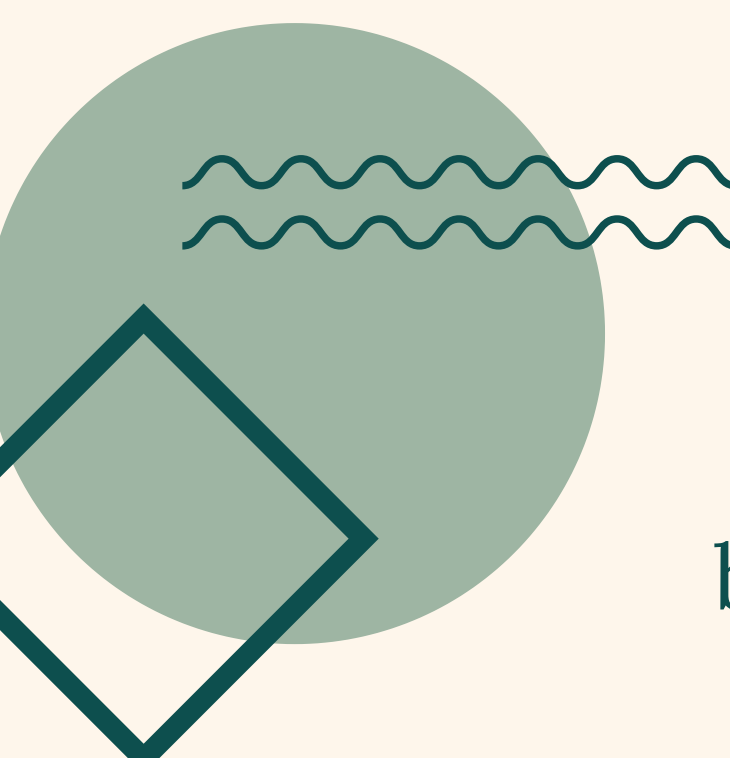
- **Manajemen Partisipatif**

Hal yang umum datam semua program manajemen partisipatif adalah pengambilan keputusan bersama, dimana bawahan berbagi sebagian besar kekuatan pengambilan keputusan dengan atasan langsung mereka. Pembagian ini dapat terjadi baik secara formal melalui pengarahan atau survei, atau secara informal melalui konsultasi harian sebagai cara untuk meningkatkan motivasi melalui kepercayaan dan komitmen.

- **Manajemen Perwakilan**

Partisipasi perwakilan awalnya merupakan satu-satunya program EIP, yang dibentuk untuk memungkinkan perwakilan karyawan membahas isu-isu di luar perjanjian serikat pekerja, dan semua perwakilan beyasal dari serikat pekerja. Namun, kelompok perwakilan kini semakin merupakan campuran dari serikat pekerja dan non-serikat pekerja, terpisah dar pengaturan serikat pekerja.

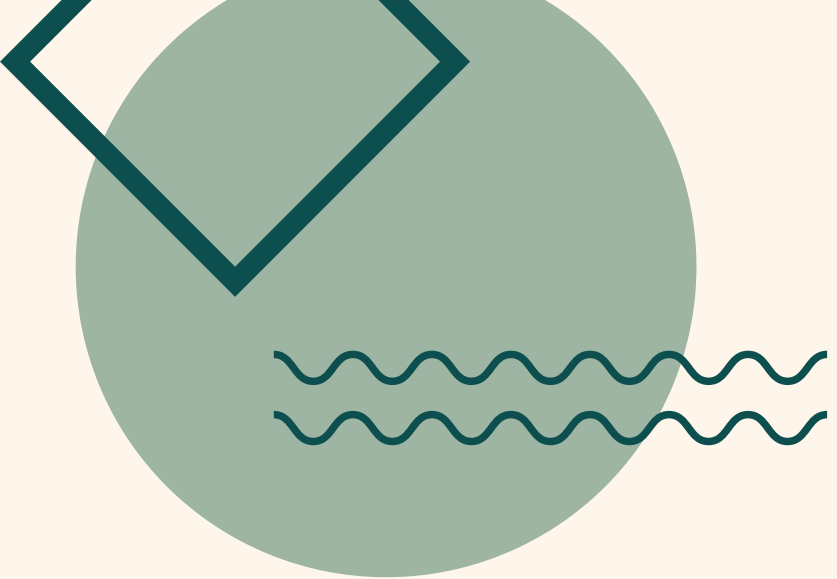




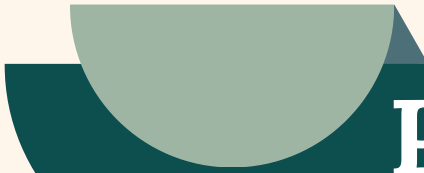
PERTIMBANGAN BUDAYA DALAM MELAKSANAKAN PROGRAM EIP

EIP perlu disesuaikan dengan norma lokal dan nasional untuk berhasil. Studi di berbagai negara, termasuk India dan Amerika Serikat, menunjukkan bahwa karyawan AS dengan mudah menerima program EIP, sementara di India, karyawan kurang merespons positif karena budaya jarak kekuasaan yang tinggi, yang menerima perbedaan otoritas. Di Cina, hasil program bervariasi: karyawan tradisional kurang merasakan manfaat dari manajemen partisipatif, sedangkan yang kurang tradisional lebih puas dan memiliki kinerja lebih baik di bawah manajemen tersebut. EIP dapat meningkatkan motivasi intrinsik dengan memberi karyawan kendali



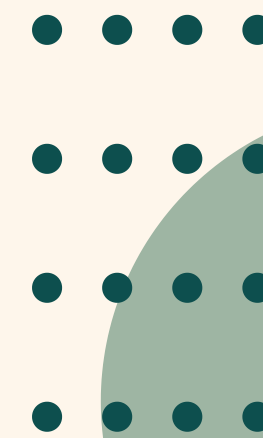


MENGGUNAKAN PENGHARGAAN EKSTRINSIK UNTUK MEMOTIVASI KARYAWAN



Penghargaan Ekstrinsik

Penghargaan ekstrinsik adalah insentif yang diberikan kepada karyawan dari luar diri mereka untuk memotivasi mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Contoh penghargaan ekstrinsik termasuk bonus finansial, hadiah, pengakuan publik, promosi, atau insentif material lainnya. Penghargaan ini berbeda dengan motivasi intrinsik, yang berasal dari kepuasan pribadi seperti merasa termotivasi oleh tantangan pekerjaan itu sendiri atau rasa pencapaian.



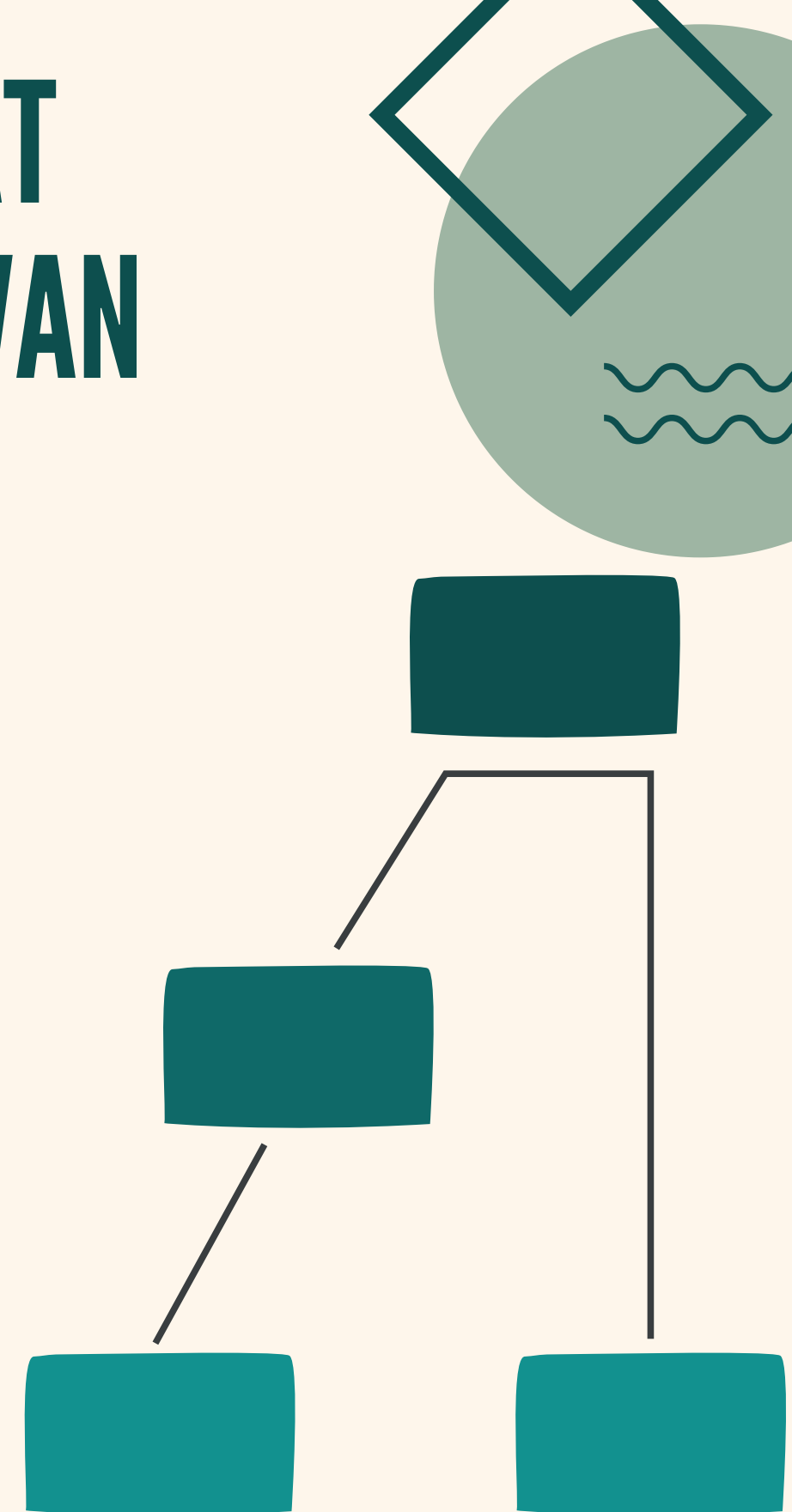
CARA PENGHARGAAN EKSTRINSIK DAPAT DIGUNAKAN UNTUK MEMOTIVASI KARYAWAN

Bonus Kinerja

- **Bonus tahunan atau bulanan** : Karyawan yang mencapai target kinerja tertentu dapat diberi bonus berdasarkan pencapaian mereka. Bonus kinerja yang jelas dan transparan membantu karyawan memahami keterkaitan antara usaha mereka dan hasil yang diinginkan oleh organisasi.

Promosi dan Kesempatan Pengembangan Karir

- **Promosi** : Karyawan yang menunjukkan kinerja luar biasa dapat diberikan kesempatan untuk naik jabatan. Hal ini tidak hanya meningkatkan motivasi, tetapi juga memberikan mereka rasa tanggung jawab yang lebih besar.
- **Pelatihan dan pengembangan** : Menyediakan akses ke program pelatihan atau kesempatan belajar bisa menjadi penghargaan ekstrinsik yang tidak berbentuk finansial, namun sangat berarti bagi pengembangan karir.



An abstract graphic design on a light beige background. A large, solid teal circle is positioned on the right side. Overlapping the top-left corner of this circle is a dark teal diamond shape, which is tilted and has a thick border. In the lower-right quadrant of the teal circle, there are two horizontal, dark teal wavy lines, resembling stylized water or ripples.

Pengakuan dan Penghargaan

-
- ```

graph TD
 A[] --- B[]
 B --- C[]
 A --- D[]
 D --- E[]

```

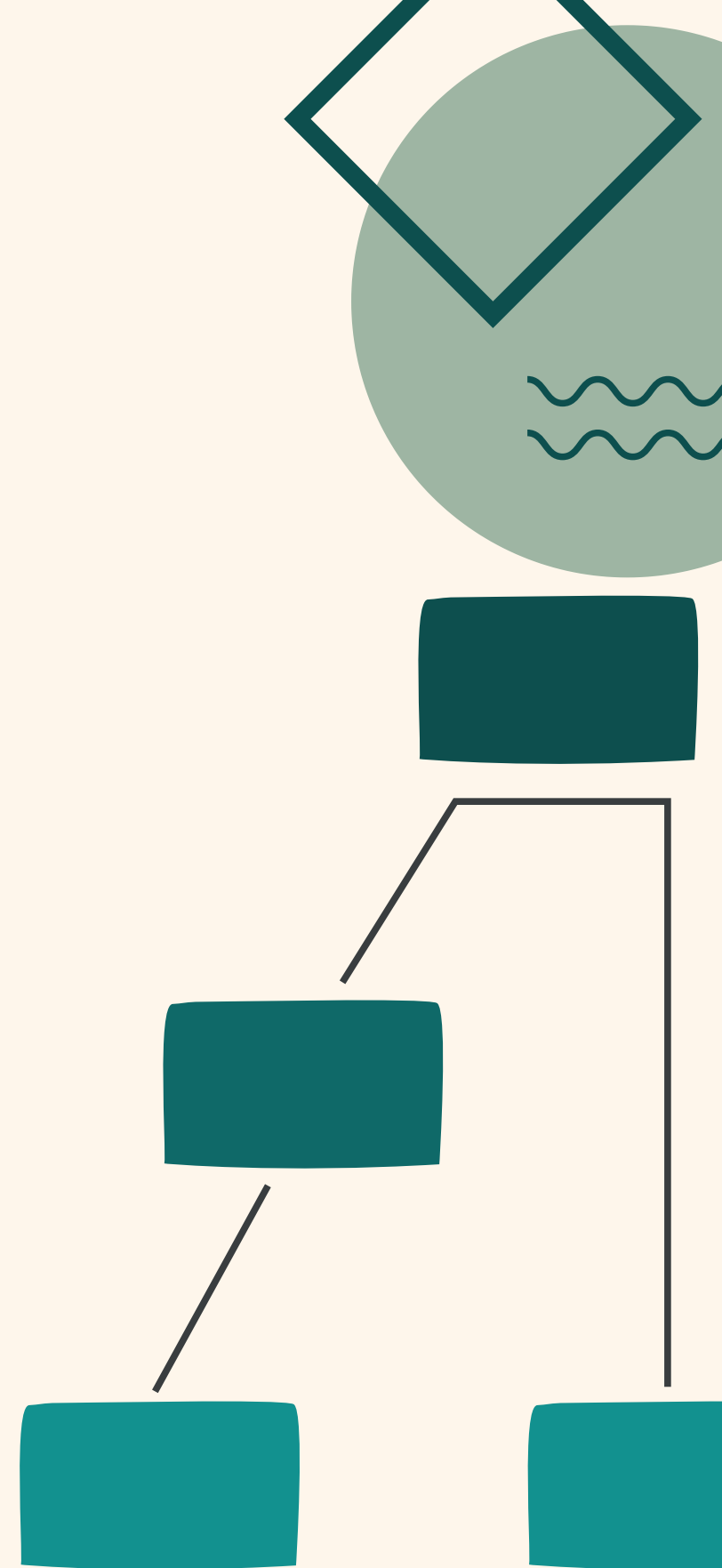
## Insentif Non-Material

- 

# CARA PENGHARGAAN EKSTRINSIK DAPAT DIGUNAKAN UNTUK MEMOTIVASI KARYAWAN

## Pembagian Saham atau Kepemilikan Perusahaan (Employee Stock Ownership Plan/ESOP)

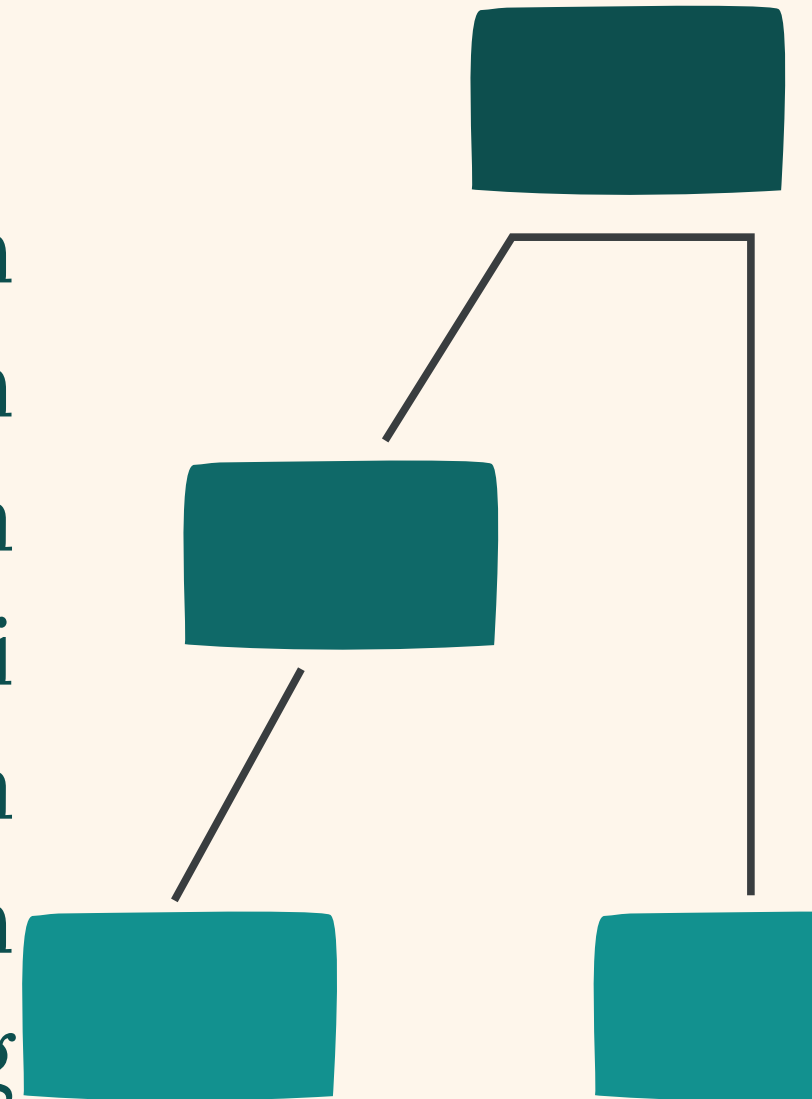
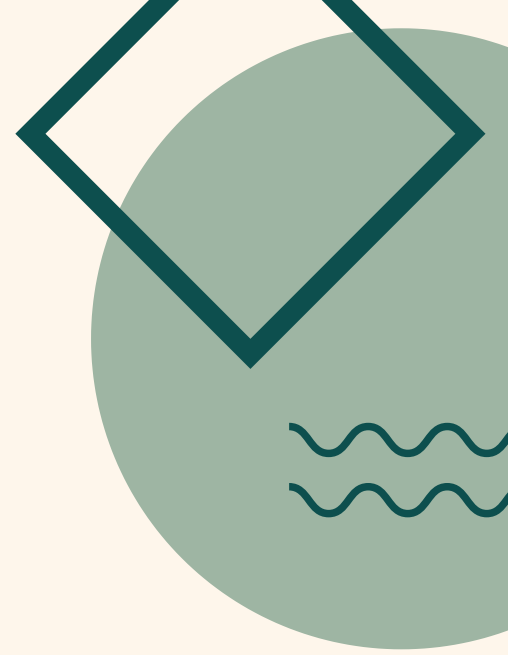
- Karyawan diberikan saham perusahaan sebagai bentuk penghargaan atau insentif, sehingga mereka menjadi pemegang saham di perusahaan. Ini bisa meningkatkan komitmen dan rasa kepemilikan karyawan terhadap perusahaan.



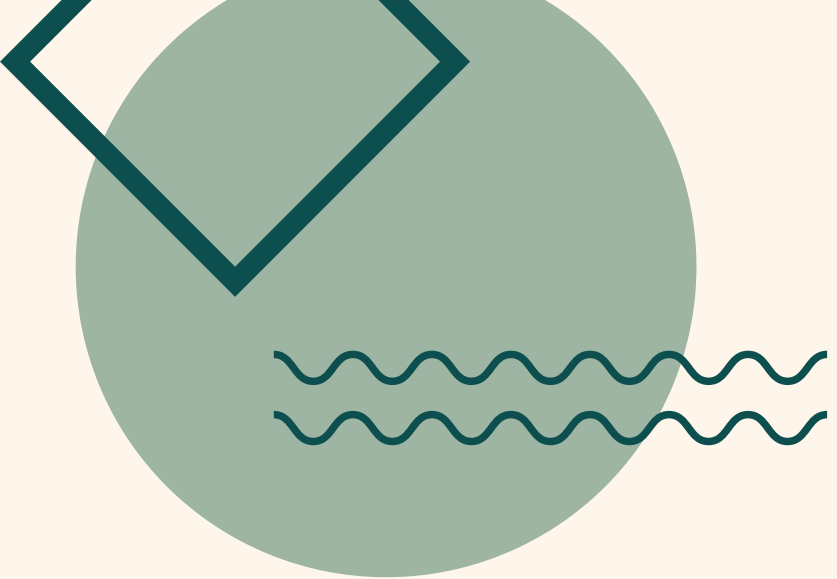
# CARA PENGHARGAAN EKSTRINSIK DAPAT DIGUNAKAN UNTUK MEMOTIVASI KARYAWAN

## Evaluasi Keseluruhan Biaya Variabel

- Banyak organisasi memiliki lebih dari satu elemen pembayaran variabel dalam operasinya, seperti ESOP dan bonus, jadi manajer harus mengevaluasi efektivitas rencana tersebut dalam hal motivasi karyawan yang diperoleh dari setiap elemen secara terpisah dan dari semua elemen secara bersamaan. Manajer harus memantau harapan penghargaan kinerja karyawan mereka karena kombinasi elemen yang membuat karyawan merasa bahwa kinerja mereka yang lebih baik akan menghasilkan mereka yang lebih besar.





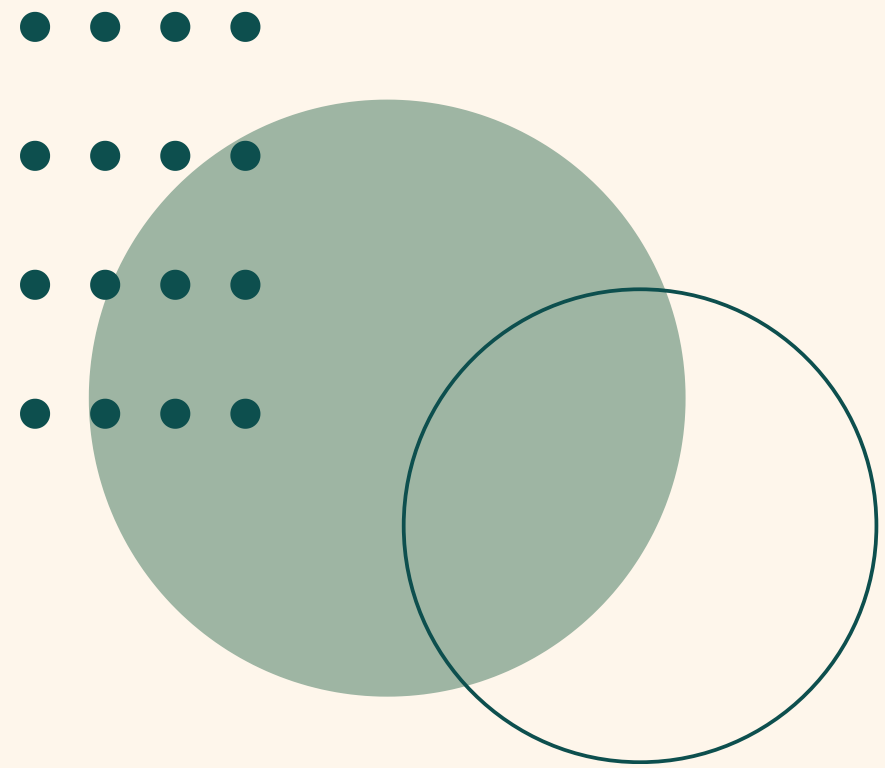


# MENGEMBANGKAN MANFAAT UNTUK MEMOTIVASI KARYAWAN



## MANFAAT FLEKSIBEL

*Tunjangan fleksibel adalah rencana tunjangan yang memungkinkan setiap karyawan menyusun paket tunjangan yang disesuaikan dengan kebutuhan dan situasi mereka sendiri.*





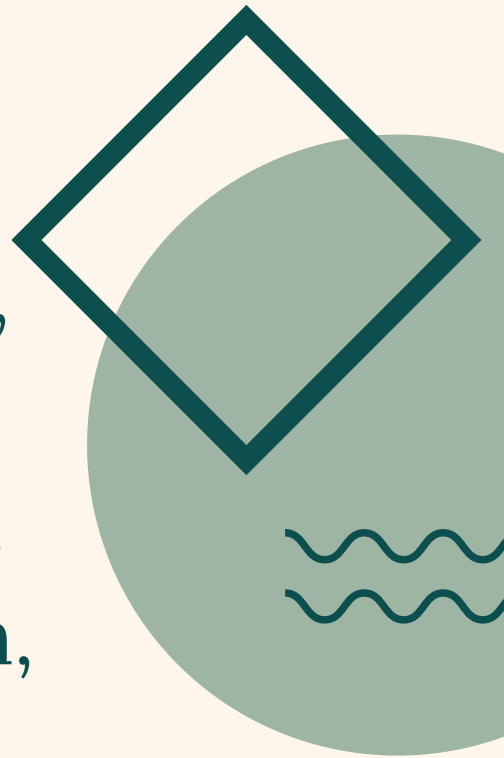
# MANFAAT FLEKSIBEL

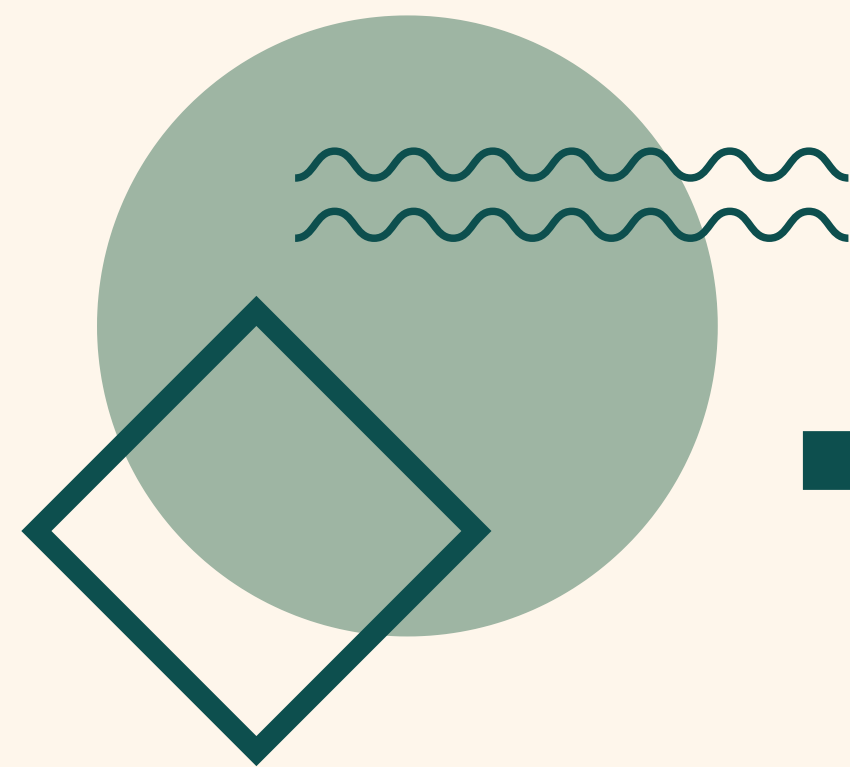
Manfaat yang fleksibel dapat mengakomodasi perbedaan kebutuhan karyawan berdasarkan usia, status perkawinan, status manfaat pasangan, serta jumlah dan usia tanggungan. Manfaat secara umum dapat menjadi motivator bagi seseorang untuk bekerja dan bagi seseorang untuk memilih satu organisasi daripada yang lain.

Secara umum, sisi buruk dari rencana tunjangan fleksibel mungkin jelas: Rencana tersebut mungkin lebih mahal untuk dikelola, dan mengidentifikasi dampak motivasi dari ketentuan yang berbeda merupakan tantangan.

# MENGGUNAKAN PENGHARGAAN INTRINSIK UNTUK MEMOTIVASI KARYAWAN

Penghargaan intrinsik, terutama melalui program pengakuan karyawan, merupakan cara efektif untuk memotivasi karyawan. Selain imbalan finansial, pengakuan atas kinerja dan kontribusi dapat meningkatkan rasa memiliki, loyalitas, dan kepuasan kerja. Program-program ini, meski sederhana seperti ucapan terima kasih, dapat berdampak besar pada motivasi karyawan. Namun, penting untuk memastikan bahwa program ini dirancang dengan adil dan transparan untuk menghindari perbandingan yang tidak sehat dan menjaga semangat kerja sama tim. Dengan kata lain, penghargaan intrinsik yang dilakukan dengan benar dapat menjadi investasi jangka panjang yang menguntungkan bagi perusahaan.





# TERIMA KASIH

