

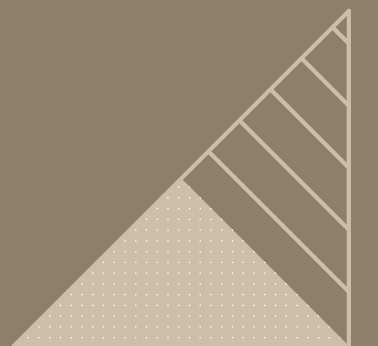


PERILAKU ORGANISASI

S1 MANAJEMEN

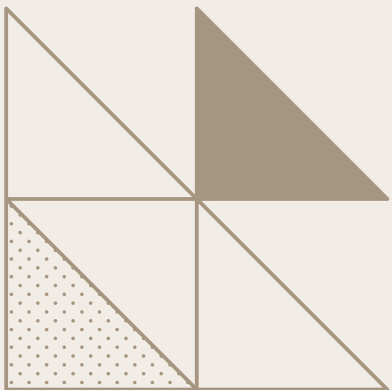
BAB 7

KONSEP MOTIVASI



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)



Rumusan Masalah

1. Menjelaskan Tiga Elemen Kunci Dari Motivasi
2. Membandingkan Teori Klasik Motivasi
3. Membandingkan Teori Motivasi Berbasis Konten
4. Memahami Perbedaan Antara Teori Motivasi Berbasis Konteks
5. Membandingkan Teori Motivasi Berbasis Proses
6. Menjelaskan Bentuk-Bentuk Keadilan
7. Menjelaskan Kontemporer



Apa itu motivasi?

Dorongan yang muncul **dalam diri** seseorang untuk **melakukan** atau **berpikir** dengan **tujuan** tertentu, baik sadar atau tidak sadar, juga sebagai kekuatan pendorong di balik tindakan manusia.

Motivasi juga bisa **diartikan** proses yang menentukan **intensitas**, **arah**, dan **kegigihan** upaya seseorang dalam mencapai suatu tujuan.

Tiga Elemen Kunci Dari Motivasi

Intensitas

menggambarkan seberapa keras seseorang berusaha.

Arah

intensitas perlu disalurkan ke arah yang sesuai dan bermanfaat untuk mendorong hasil kinerja pekerjaan yang baik.

Kegigihan

konsistensi sampai seseorang dapat mempertahankan usaha.

Perbandingan teori klasik motivasi

1. *TEORI HIERARKI KEBUTUHAN*

Menyatakan bahwa manusia memiliki lima tingkatan kebutuhan: kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri.

Kebutuhan dasar harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum kebutuhan yang lebih tinggi memotivasi individu.

2. *TEORI DUA FAKTOR*

Memisahkan motivasi menjadi dua kategori: faktor motivator (kepuasan kerja, seperti prestasi dan pengakuan) dan faktor hygiene (faktor dasar, seperti gaji dan kondisi kerja). Faktor motivator meningkatkan kepuasan, sementara faktor hygiene mencegah ketidakpuasan.

3. *TEORI X DAN TEORI Y*

Teori X menganggap pekerja malas, perlu diawasi, dan hanya termotivasi oleh imbalan materi. Teori Y menganggap pekerja termotivasi secara intrinsik, ingin bertanggung jawab, dan berkontribusi kreatif jika diberikan kesempatan.

TEORI MOTIVASI KONTEMPERER BERBASIS KONTEN

*model yang berfokus pada apa yang memotivasi seseorang, yaitu hal-hal yang dianggap sebagai kebutuhan dalam hidup. Teori ini beranggapan bahwa motivasi seseorang didasarkan pada keinginan untuk mendapatkan hal-hal yang dianggapnya dibutuhkan.
contoh teori motivasi kontemporer yang berfokus pada konten :
Teori hierarki kebutuhan Maslow, Teori ERG Alderfer, Teori motivasi berprestasi McClelland, Teori dua faktor Herzberg*

TEORI MOTIVASI KONTEMPERER BERBASIS KONTEN

1

TEORI
PENENTUAN
NASIB SENDIRI

2

TEORI EVALUASI
KOGNITIF

3

TEORI
KESESUAIAN
DIRI

4

Kebutuhan
Psikologis Dasar

TEORI FOKUS REGULASI

adalah teori psikologi yang mempelajari motivasi dan persepsi manusia dalam mengambil keputusan dan menilai sesuatu. teori ini memiliki dua fokus yaitu :

Fokus Promosi adalah Strategi pengaturan diri yang melibatkan upaya mencapai tujuan melalui kemajuan dan pencapaian.

Fokus pencegahan adalah Strategi pengaturan diri yang melibatkan upaya mencapai tujuan dengan memenuhi tugas dan kewajiban serta menghindari kegagalan.

TEORI KETERLIBATAN PEKERJAAN

Investasi energi fisik, kognitif, dan emosional karyawan ke dalam kinerja pekerjaan. teori yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja adalah tingkat di mana seseorang menunjukkan preferensi diri dalam tugas pekerjaan. Keterlibatan kerja dapat meningkatkan hubungan antara diri dan pekerjaan, sehingga meningkatkan kinerja peran.

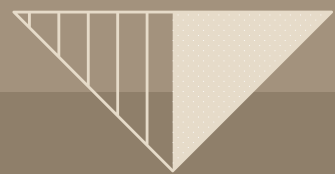
*Memahami Perbedaan
Antara Teori Motivasi
Berdasarkan Konteks : Teori
Penguatan, dan Teori
Pembelajaran Sosial*

Teori Penguatan

Suatu teori yang menyatakan bahwa perilaku merupakan fungsi dari konsekuensinya.

Teori Pembelajaran Sosial

Pandangan bahwa kita dapat belajar melalui observasi dan pengalaman langsung.



TEORI PENGUATAN

Teori penguatan menyatakan bahwa penguatan mengkondisikan perilaku.

Teori penguatan bersifat behavioris, artinya teori ini menggambarkan perilaku yang disebabkan oleh konteks atau lingkungan. Menurut para behavioris, dengan kejadian kognitif internal (seperti aspek psikologis otonomi, fokus regulasi, atau keterlibatan kerja atau teori berbasis proses yang akan datang). Sebaliknya, yang mengendalikan perilaku adalah penguat—setiap konsekuensi yang, jika langsung mengikuti respons, meningkatkan kemungkinan perilaku tersebut akan diulang

TEORI PEMBELAJARAN SOSIAL

Teori pembelajaran sosial, seperti teori penguatan, mengasumsikan perilaku merupakan fungsi dari konsekuensi—tetapi teori ini juga menjelaskan efek observasi dan persepsi dalam motivasi. Orang merespons cara mereka memandang dan mendefinisikan konsekuensi, bukan konsekuensi objektif itu sendiri. Sebagai komponen penting dari teori pembelajaran sosial, orang belajar dari dan "meniru" perilaku mereka dari orang lain. Lebih khusus lagi, mereka memperhatikan apa yang dilakukan orang lain, mengingat dan menyimpan apa yang mereka lakukan, dan mereproduksi perilaku dari ingatan. Selain itu, kita cenderung mengulangi perilaku di masa mendatang jika perilaku tersebut juga diperkuat oleh model (misalnya, umpan balik positif dari pelatih atau pembina).



TEORI MOTIVASI KONTEMPERER *Berbasis Proses*

TEORI HARAPAN

Suatu teori yang menyatakan bahwa kekuatan kecenderungan untuk bertindak dengan cara tertentu bergantung pada kekuatan harapon bahwa tindakan tersebut akan diikuti oleh hasil tertentu dan pada daya tarik hasil tersebut bagi individu. Oleh karena itu, teori ini berfokus pada tiga hubungan



TEORI HARAPAN

1

Harapan

Hubungan antara usaha dan kinerja. Tingkat keyakinan individu bahwa mengerjakan sejumlah usaha akan menghasilkan kinerja

2

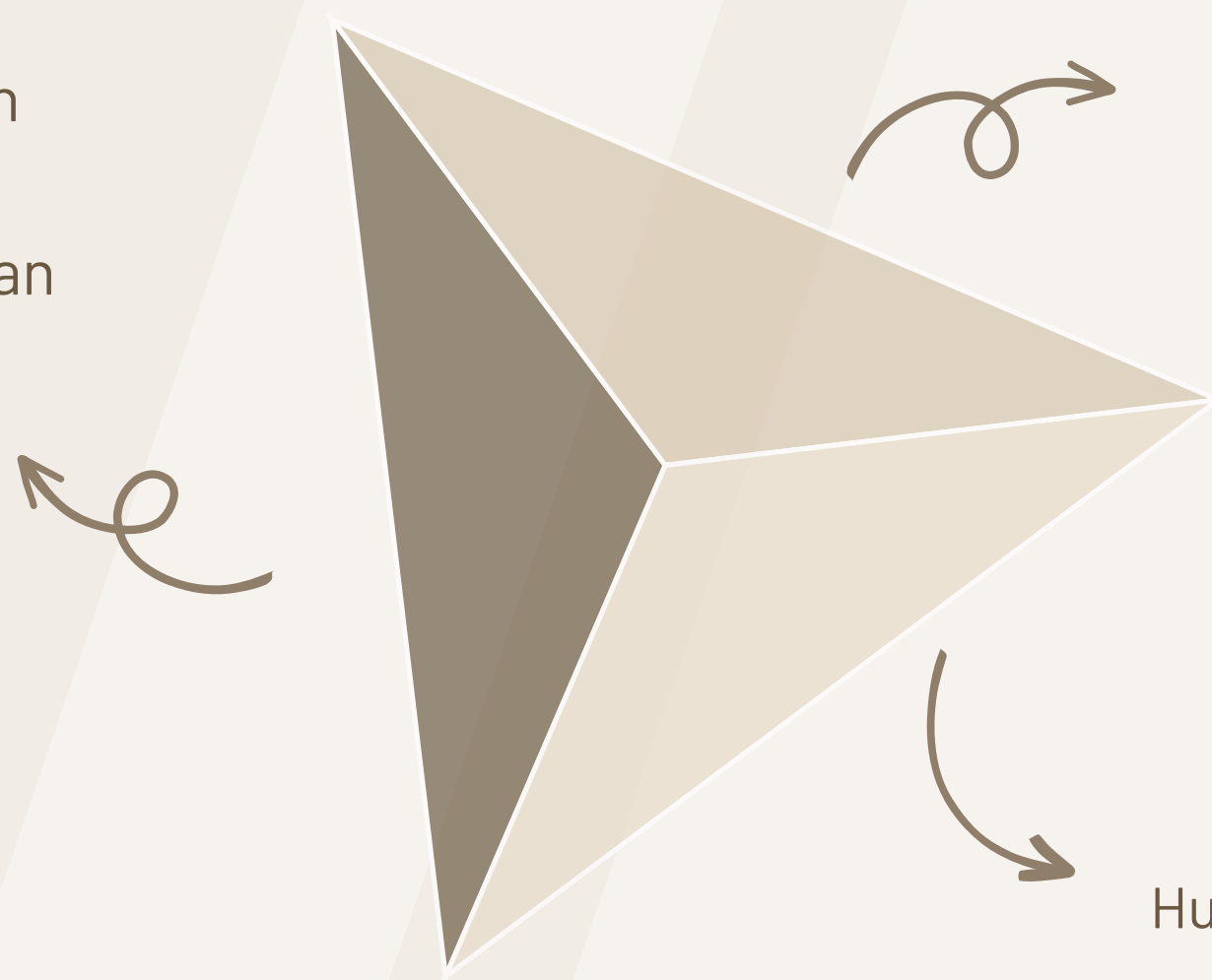
Instrumentasi

Hubungan antara kinerja dan penghargaan. Tingkat keyakinan individu bahwa kinerja pada tingkat tertentu akan menghasilkan pencapaian hasil yang diinginkan.

3

Valensi

Hubungan antara penghargaan dan tujuan pribadi. Tingkat di mana atau penghargaan organisasi memenuhi tujuan atau kebutuhan pribadi individu dan daya tarik dari potensi imbalan tersebut bagi individu.



TEORI PENETAPAN TUJUAN

Sebuah teori yang menyatakan bahwa niat untuk bekerja menuju suatu tujuan dianggap sebagai suatu hal yang utama sumber motivasi kerja dan mengarah pada peningkatan pertunjukan.

Menurut teori dan bukti selama puluhan tahun yang mendukungnya, penetapan tujuan melakukan empat hal: (1) Mengarahkan perhatian, (2) Memobilisasi upaya, (3) Mendorong kegigihan, dan (4) Memfasilitasi pengembangan strategi.

TEORI PENETAPAN TUJUAN

AWAL MULA

pertama kali diperkenalkan oleh Edwin Locke pada akhir tahun 1960-an. Teori ini didasarkan pada premis bahwa tujuan yang jelas dan menantang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja seseorang. Teori ini berfokus pada bagaimana proses penetapan tujuan memengaruhi kinerja, dan menunjukkan bahwa orang akan lebih termotivasi jika mereka memiliki tujuan yang jelas, realistis, tetapi cukup menantang untuk meningkatkan kemampuan mereka. Di samping itu, Locke juga menekankan pentingnya umpan balik dalam proses pencapaian tujuan, karena umpan balik memungkinkan individu untuk mengetahui sejauh mana mereka telah mendekati tujuan mereka dan apakah mereka perlu menyesuaikan strategi atau usaha mereka.

TEORI PENETAPAN TUJUAN

KARAKTERISTIK

- *Pertama, tujuan yang spesifik lebih efektif dibandingkan dengan tujuan yang bersifat umum.*
- *Kedua, tujuan yang menantang cenderung lebih memotivasi karena mendorong individu untuk keluar dari zona nyaman dan menggunakan lebih banyak keterampilan dan usaha untuk mencapainya.*
- *Ketiga, komitmen terhadap tujuan sangat penting.*
- *Keempat, umpan balik diperlukan agar individu mengetahui seberapa jauh mereka telah mencapai tujuan.*
- *Terakhir, teori ini menekankan bahwa kompleksitas tugas juga berperan, di mana tugas yang terlalu kompleks membutuhkan lebih banyak waktu dan sumber daya untuk diselesaikan.*

Faktor-faktor yang Membantu atau Merugikan Penetapan Tujuan

- Goal Commitment, Ketika individu memiliki komitmen yang tinggi terhadap tujuan, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja keras dan tidak mudah menyerah meskipun menghadapi tantangan atau hambatan.
- Karakteristik Tugas, mengacu pada berbagai aspek dari suatu tugas yang mempengaruhi bagaimana individu berinteraksi dengannya, terutama dalam konteks penetapan tujuan dan motivasi. Salah satu karakteristik utama adalah kompleksitas tugas, di mana tugas yang lebih kompleks membutuhkan lebih banyak keterampilan, waktu, dan usaha untuk diselesaikan.

Faktor-faktor yang Membantu atau Merugikan Penetapan Tujuan

- Feedback, berfungsi sebagai alat penting dalam proses pembelajaran dan pengembangan, karena membantu individu memahami seberapa baik mereka telah melaksanakan tugas mereka dan area mana yang perlu ditingkatkan.
- Goal Orientasi, Individu dengan orientasi pada pencapaian cenderung fokus pada hasil dan penilaian kinerja mereka dibandingkan dengan orang lain; mereka berusaha menunjukkan kemampuan dan mendapatkan pengakuan, yang membuat mereka merasa tertekan untuk selalu tampil baik dan mungkin menghindari tantangan berisiko.

Faktor-faktor yang Membantu atau Merugikan Penetapan Tujuan

- Goal Conflict, terjadi ketika individu dihadapkan pada situasi di mana dua atau lebih tujuan yang ingin dicapai saling bertentangan atau sulit dicapai secara bersamaan. Konflik ini dapat muncul dalam berbagai konteks, seperti di tempat kerja, pendidikan, atau kehidupan pribadi. Salah satu jenis konflik adalah konflik tujuan yang bersaing, di mana pencapaian satu tujuan dapat menghalangi pencapaian tujuan lain.

Teori Efikasi Diri

Efikasi diri, mengacu pada keyakinan individu bahwa dirinya mampu melakukan suatu tugas.¹²⁰ Semakin tinggi efikasi diri Anda, semakin besar keyakinan Anda terhadap kemampuan Anda untuk berhasil.

Dalam situasi sulit, orang dengan efikasi diri rendah cenderung mengurangi usaha mereka atau menyerah sama sekali, sedangkan mereka yang memiliki efikasi diri tinggi akan berusaha lebih keras untuk menguasai tantangan.

Teori Efikasi Diri

Meningkatkan kemandirian diri, dengan menggabungkan teori penetapan tujuan dan teori efikasi diri. Manajer yang suportif yang menetapkan tujuan sulit bagi karyawannya dapat membuat mereka memiliki tingkat efikasi diri yang lebih tinggi dan menetapkan tujuan yang lebih tinggi untuk kinerja mereka sendiri.

Teori Efikasi Diri

Empat cara untuk meningkatkan efikasi diri:

- (1) Berikan karyawan pengalaman yang relevan dengan tugas (yaitu, penguasaan enaktif),
- (2) izinkan mereka untuk melihat orang lain mengerjakan tugas (yaitu, pemodelan tidak langsung),
- (3) yakinkan karyawan, beri tahu mereka bahwa mereka memiliki "apa yang diperlukan" untuk mengerjakan tugas (yaitu, persuasi verbal), dan
- (4) beri tahu mereka untuk "bersemangat" (yaitu, gairah)

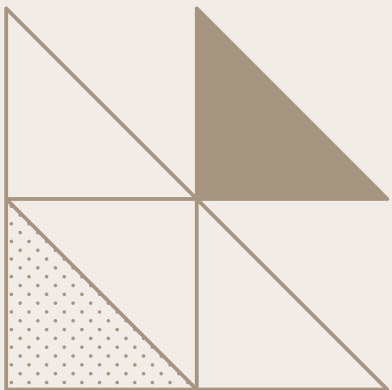
Teori Efikasi Diri

Efek Pygmalion, bentuk ramalan yang terpenuhi dengan sendirinya di mana mempercayai sesuatu dapat menjadikannya kenyataan. Di sini, efek ini sering digunakan untuk menggambarkan "bahwa apa yang diharapkan seseorang dari orang lain dapat menjadi ramalan yang terpenuhi dengan sendirinya. Pendekatan Pygmalion dapat efektif di tempat kerja, dengan hasil yang dapat ditiru dan efek yang ditingkatkan ketika hubungan pemimpin-bawahan kuat.

Keadilan Organisasi

Keadilan organisasi mengacu pada persepsi individu tentang sejauh mana perlakuan yang mereka terima di tempat kerja adil atau tidak. Persepsi ini sangat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja.

Secara umum, keadilan organisasi dibagi menjadi beberapa jenis, yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan informasional, dan keadilan interpersonal.



Jenis-Jenis Keadilan Organisasi

1.

Keadilan Distributif

Keadilan yang dirasakan dalam hal jumlah dan alokasi imbalan di antara individu.

3.

Keadilan Informasional

Tingkat di mana karyawan diberikan penjelasan yang jujur atas keputusan yang diambil.

2.

Keadilan Prosedural

Keadilan yang dirasakan dalam proses yang digunakan untuk menentukan distribusi imbalan.

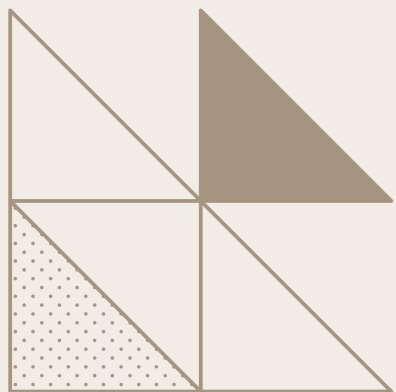
4.

Keadilan Interpersonal

Tingkat di mana karyawan diperlakukan dengan bermartabat dan hormat.

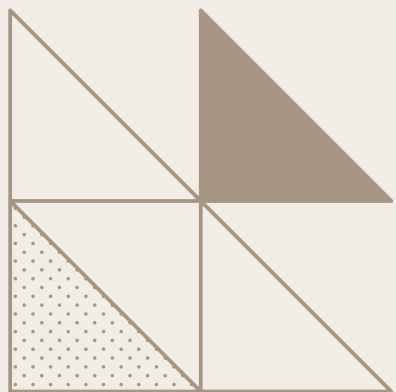
Hasil Keadilan

Keadilan di tempat kerja sangat penting bagi karyawan. Ketika karyawan merasa diperlakukan adil, mereka cenderung lebih produktif, loyal, dan merasa lebih baik secara emosional. Namun, mencapai keadilan bisa menjadi tantangan karena persepsi keadilan bersifat subjektif dan terkadang sulit untuk memenuhi semua kebutuhan karyawan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk secara konsisten berusaha menciptakan lingkungan kerja yang adil dan transparan.



Budaya dan Keadilan

Konsep keadilan di tempat kerja sangat dipengaruhi oleh budaya. Meskipun prinsip dasar seperti penghargaan berdasarkan kinerja diakui secara universal, cara menilai kinerja dan memberikan penghargaan berbeda-beda antar negara. Negara dengan nilai individualistis cenderung lebih menghargai keadilan, sementara reaksi terhadap ketidakadilan pun bervariasi tergantung pada budaya. Faktor seperti status sosial, prestasi individu, dan orientasi materialistik atau relasional juga memengaruhi persepsi keadilan. Oleh karena itu, manajer internasional perlu memahami keragaman budaya dalam tim mereka untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil dan efektif.

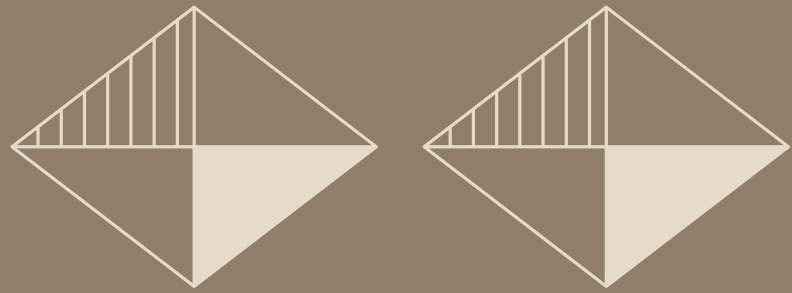


Mengintegrasikan Teori

Motivasi Kontemporer

Teori motivasi kontemporer saling melengkapi dengan memberikan pandangan yang lebih menyeluruh tentang motivasi manusia. Misalnya, Teori Harapan Vroom dan Teori Penetapan Tujuan Locke & Latham bekerja bersama, di mana ekspektasi keberhasilan lebih kuat jika tujuan yang ditetapkan jelas. Teori Keadilan Adam mendukung motivasi dengan memastikan bahwa individu merasa imbalannya adil, yang sejalan dengan Teori Reinforcement Skinner tentang pengulangan perilaku yang diberi penghargaan.

Self-Determination Theory (motivasi intrinsik) juga melengkapi Teori Harapan, di mana seseorang lebih termotivasi jika usahanya sesuai dengan minat pribadi dan ekspektasi hasilnya jelas. Integrasi ini menciptakan pemahaman yang lebih komprehensif tentang motivasi, baik dari faktor eksternal maupun internal.



TERIMA KASIH

