

Motivasi

dr.Djaka Handaja.MPH

Teori Abraham Maslow



Kebutuhan Dasar 1 : Kebutuhan Fisiologis

- Umumnya kebutuhan fisiologis bersifat neostatik (usaha menjaga keseimbangan unsur-unsur fisik) seperti makan, minum, gula, garam, protein, serta kebutuhan istirahat dan seks.
- Kebutuhan fisiologis ini sangat kuat, dalam keadaan absolut (kelaparan dan kehausan) semua kebutuhan lain ditinggalkan dan orang mencurahkan semua kemampuannya untuk memenuhi kebutuhan ini.

Kebutuhan Dasar 2 : Kebutuhan Keamanan (*Safety*)

- Sesudah kebutuhan keamanan terpuaskan secukupnya, muncul kebutuhan keamanan, stabilitas, proteksi, struktur hukum, keteraturan, batas, kebebasan dari rasa takut dan cemas.
- Kebutuhan fisiologis dan keamanan pada dasarnya adalah kebutuhan mempertahankan kehidupan. Kebutuhan fisiologis adalah pertahanan hidup jangka pendek, sedang keamanan adalah pertahanan hidup jangka panjang.

Kebutuhan Dasar 3 : Kebutuhan Dimiliki dan Cinta (*Belonging dan Love*)

- **Sesudah kebutuhan fisiologis dari keamanan relatif terpuaskan, kebutuhan dimiliki atau menjadi bagian dari kelompok sosial dan cinta menjadi tujuan yang dominan. Orang sangat peka dengan kesendirian, pengasingan, ditolak lingkungan, dan kehilangansahabat atau kehilangan cinta. Kebutuhan dimiliki ini terus penting sepanjang hidup.**

- **Ada dua jenis cinta (dewasa) yakni *Deficiency* atau *D-Love* dan *Being* atau *B-love*. *Kebutuhan cinta karena kekurangan, itulah DLove*; orang yang mencintai sesuatu yang tidak dimilikinya, seperti harga diri, seks, atau seseorang yang membuat dirinya menjadi tidak sendirian. Misalnya : hubungan pacaran, hidup bersama atau perkawinan yang membuat orang terpuaskan kenyamanan dan keamanannya. D-love adalah cinta yang mementingkan diri sendiri, yang memperoleh daripada memberi.**
- **B-Love didasarkan pada penilaian mengenai orang lain apa adanya, tanpa keinginan mengubah atau memanfaatkan orang itu. Cinta yang tidak berniat memiliki, tidak mempengaruhi, dan terutama bertujuan memberi orang lain gambaran positif, penerimaan diri dan perasaan dicintai, yang membuka kesempatan orang itu untuk berkembang**

Kebutuhan Dasar 4 : Kebutuhan Harga Diri (*Self Esteem*)

- Ketika kebutuhan dimiliki dan mencintai sudah relatif terpuaskan, kekuatan motivasinya melemah, diganti motivasi harga diri. Ada dua jenis harga diri :
 - 1. Menghargai diri sendiri (*self respect*) : *kebutuhan kekuatan, penguasaan, kompetensi, prestasi, kepercayaan diri, kemandirian, dan kebebasan.*
 - 2. Mendapat penghargaan dari orang lain (*respect from other*) *kebutuhan prestise, penghargaan dari orang lain, status, ketenaran, dominasi, menjadi orang penting, kehormatan, diterima dan apresiasi.*
- Orang membutuhkan pengetahuan bahwa dirinya dikenal dengan baik dan dinilai dengan baik oleh orang lain

Kebutuhan Dasar 5 : Metaneeds : Kebutuhan Aktualisasi Diri

- Akhirnya sesudah semua kebutuhan dasar terpenuhi, muncullah kebutuhan meta atau kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan menjadi sesuatu yang orang itu mampu mewujudkannya secara maksimal seluruh bakat – kemampuann potensinya. Aktualisasi diri adalah keinginan untuk memperoleh kepuasan dengan dirinya sendiri (*Self fullfilment*), untuk menyadari semua potensi dirinya, untuk menjadi apa saja yang dia dapat melakukannya, dan untuk menjadi kreatif dan bebas mencapai puncak prestasi potensinya.
- Manusia yang dapat mencapai tingkat aktualisasi diri ini menjadi manusia yang utuh, memperoleh kepuasan dari kebutuhankebutuhan yang orang lain bahkan tidak menyadari ada kebutuhan semacam itu.

Tabel 2 : prosentasi pemuasan kebutuhan

No	Kebutuhan terpuaskan	Prosentase terpuaskan sampai
1	Fisiologis	85%
2	Keamanan	70%
3	Dicintai dan mencitai	50%
4	<i>Self esteem</i>	40%
5	Aktualisasi Diri 10	10%

Tujuan motivasi antara lain sebagai berikut :

- 1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2. meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3. Mempertahankan kestabilan kerja karyawan perusahaan.
- 4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
- 8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- 9. Mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Asas-asas Motivasi

- **1. Asas Mengikutsertakan**, artinya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan ide-ide sebagai rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.
- **2. Asas Komunikasi**, artinya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya dan kendala yang dihadapi.
- **3. Asas Pengakuan**, artinya memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.

- **4. Asas Wewenang yang didelegasikan, artinya mendelegasikan sebagian wewenang serta kebebasan karyawan untuk mengambil keputusan dan berkreaitivitas dan melaksanakan tugas-tugas atasan atau manajer.**
- **5. Asas Perhatian Timbal Balik, artinya memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan disamping berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan bawahan dari perusahaan.**

Teori motivasi menurut Herzberg

- Teori yang dikembangkan oleh Herzberg dikenal dengan “Model dua faktor” dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor higiene atau “pemeliharaan”. Faktor motivasional adalah hal-hal pendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor higiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang, misalnya dari organisasi, tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan kekerjanya. status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang karyawan dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan sekerjanya, kebijaksanaan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku.

Faktor Intrinsik (*Motivator*) :

1. Prestasi
2. Pengakuan
3. Kenaikan Pangkat
4. Pekerjaan itu sendiri
5. Kemungkinan untuk tumbuh
6. Tanggungjawab

Faktor Ekstrinsik/Pemeliharaan
(*Hygiene Factor*) :

1. Kebijakan
2. Supervisi
3. Kompensasi
4. Hubungan dengan atasan
5. Hubungan dengan rekan kerja
6. Kestabilan Kerja
7. Kehidupan Pribadi
8. Lingkungan Kerja
9. Status

**Motivasi
Kerja**

```
graph LR; A["Faktor Intrinsik (Motivator) :  
1. Prestasi  
2. Pengakuan  
3. Kenaikan Pangkat  
4. Pekerjaan itu sendiri  
5. Kemungkinan untuk tumbuh  
6. Tanggungjawab"] --> C["Motivasi Kerja"]; B["Faktor Ekstrinsik/Pemeliharaan (Hygiene Factor) :  
1. Kebijakan  
2. Supervisi  
3. Kompensasi  
4. Hubungan dengan atasan  
5. Hubungan dengan rekan kerja  
6. Kestabilan Kerja  
7. Kehidupan Pribadi  
8. Lingkungan Kerja  
9. Status"] --> C;
```

Terimakasih

