

---

# Psikologi Dunia Kerja



## *Kerja, Sifat Dasar, dan Motivasinya*

Dinnul Alfian Akbar, SE, M.Si

# Kerja

---

- Pengertian

- Adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental yang dilakukan seseorang untuk mengerjakan suatu pekerjaan.
- Merupakan aktivitas dasar, dan dijadikan bagian esensial dari kehidupan manusia. Sebagai aktivitas sosial, kerja dapat memberikan kesenangan dan arti tersendiri bagi kehidupan

# Kerja

---

- Visi Modern Terhadap Kerja
  - Kerja merupakan aktivitas dasar dan dijadikan bagian esensial dari kehidupan manusia.
  - Kerja merupakan status, dan mengikat seseorang pada individu lain dan masyarakat
  - Umumnya pria dan wanita menyukai pekerjaan
  - Insentif kerja banyak sekali bentuknya.

# Kerja

---

- Dua Fungsi Pokok Bekerja di Perusahaan
  - Memproduksi barang dan jasa yang dibutuhkan oleh masyarakat
  - Mengikat individu pada pola interrelasi kemanusiaan dalam satu sektor masyarakat (perusahaan, pabrik, industri, organisasi, lembaga, dan lain-lain)

# Nilai Kerja

---

- Tujuan Orang Bekerja

- Bekerja untuk mempertahankan eksistensi hidup manusia.
- Bekerja untuk memperoleh status masyarakat ; bekerja lebih terhormat daripada menganggur (menganggur dianggap sebagai kerugian dan kenistaan)
- Bekerja agar dapat dapat diterima/berfungsi dalam lingkungan sosial; karena pengangguran akan tersisih dalam masyarakat

# Motivasi Sebagai Dasar Bekerja

---

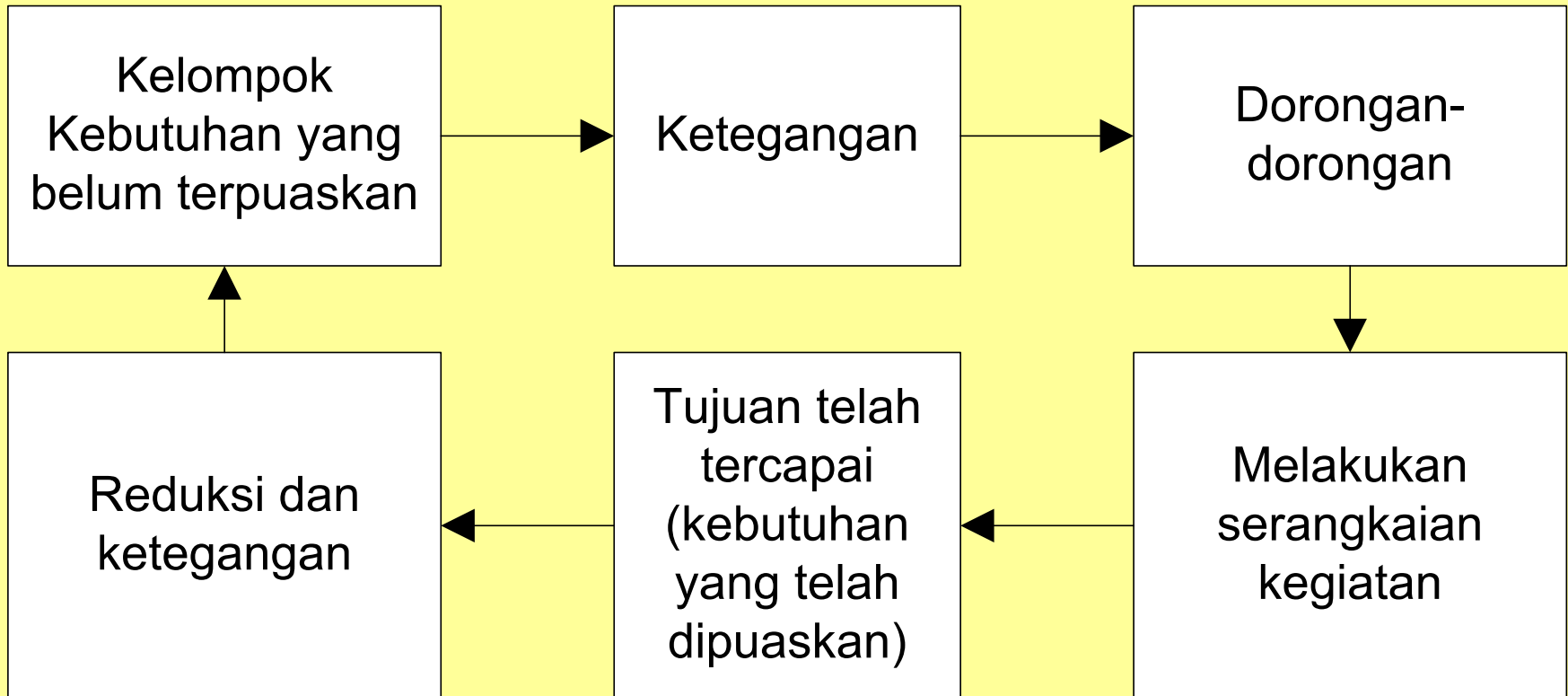
- Motivasi seseorang dalam bekerja tidak hanya berwujud kebutuhan ekonomi, tetapi juga kebutuhan psikis untuk aktif berbuat.
  - Dalam kaitan ini: ganjaran yang paling manis dalam bekerja adalah nilai sosial dalam bentuk pengakuan, penghargaan, respek, dan kekaguman dari orang lain.

# Motivasi Sebagai Dasar Bekerja

---

- Tidak selamanya motif uang menjadi motif primer bagi pekerja. karena banyak pekerja yang mendapatkan bayaran lebih tinggi di tempat baru, namun lebih memilih kembali di tempat lama walaupun gajinya lebih rendah.
  - Karena: “kebanggaan, kecintaan, interest, dan bakat yang besar terhadap pekerjaan menjadi motif yang kuat untuk menyukai pekerjaan

# Proses Motivasi





# Teori-teori Motivasi

---

- Teori Motivasi Maslow



# Teori-teori Motivasi

---

- Teori Motivasi Alderfer (ERG)
  - Dibagi menjadi tiga kelompok
    - Kebutuhan eksistensi, menyangkut kebutuhan material yang harus ada.
    - Kebutuhan ketergantungan (*relatedness*), kebutuhan untuk mempertahankan hubungan interpersonal
    - Kebutuhan perkembangan (*growth*), yaitu kebutuhan untuk perkembangan personal/diri

# Teori-teori Motivasi

---

- Teori Motivasi McClelland
  - Kebutuhan berprestasi, yaitu kebutuhan untuk melakukan sesuatu yang lebih baik dan lebih efisien dari sebelumnya
  - Kebutuhan akan kekuasaan, yaitu kebutuhan untuk mempengaruhi, mengendalikan, dan menguasai orang lain
  - Kebutuhan berafiliasi, yaitu kebutuhan untuk diterima dan disukai oleh orang lain

# Teori-teori Motivasi

---

- Teori Penguatan

- Ide bahwa tingkah laku dengan konsekuensi positif cenderung untuk diulang, sementara tingkah laku dengan konsekuensi negatif cenderung untuk tidak diulang.
- Penguat-penguat—setiap akibat yang langsung mengikuti suatu tanggapan yang meningkatkan kemungkinan bahwa perilaku tersebut akan diulang.
  - Penguatan positif akan dipilih untuk mempengaruhi perilaku kinerja.
  - Mengabaikan perilaku yang tidak diinginkan mungkin lebih baik dibandingkan hukuman yang mungkin akan menciptakan perilaku disfungsional.

# Teori-teori Motivasi

---

- Teori Kesetaraan—keadilan
  - Teori yang menekankan peran yang dimainkan oleh keyakinan seseorang akan keadilan dan kejujuran dari penghargaan dan hukuman dalam menentukan prestasi dari kepuasan kerjanya.

# Teori-teori Motivasi

---

- Teori Keadilan—keadilan
  - Karyawan membandingkan rasio input-hasil pekerjaannya dengan rasio orang lain yang relevan yang kemudian mengoreksi setiap ketidaksetaraan.
    - Jika rasio sama dengan rasio orang lain—setara.
    - Jika rasio tidak sama, maka timbulah ketidaksetaraan—sehingga mereka menganggap dirinya kurang dihargai atau terlalu dihargai.
    - Jika terjadi ketidaksetaraan, karyawan berusaha melakukan sesuatu untuk membuat kesetaraan.

# Lingkungan Kerja

---

- Pengertian
  - Lingkungan kerja merupakan aspek yang penting dalam bekerja, yang terdiri dari kondisi-kondisi fisik dan kondisi psikologis.
- Kondisi fisik/material dalam lingkungan kerja belum tentu atau sedikit sekali pengaruhnya terhadap pembentukan/peningkatan moral kerja yang baik.
  - Kondisi fisik yang baik belum tentu dapat menumbuhkan moral kerja yang tinggi.
  - Sebaliknya kondisi fisik yg buruk kadang-kadang dapat menumbuhkan moral yang baik.

# Unsur Emosi Dalam Pembentukan Sikap

---

- Unsur perasaan/emosi besar sekali peranannya dalam menentukan sikap buruh/pekerja
  - Cara yang supel dan simpatik dari manajer dengan argumentasi yang wajar dan konsultasi, segala sesuatu bisa diterima secara emosional dan rasional oleh para buruh/pekerja.



# Unsur Emosi Dalam Pembentukan Sikap

---

- Seringkali karyawan akan cenderung lebih peka/sensitif terhadap perubahan iklim psikologis dalam lingkungan kerja dibandingkan kondisi fisik.
  - Kondisi dimana pimpinan terlalu banyak menetapkan tuntutan, harapan, dan suasana kaku, pelecehan kemampuan bawahan, sikap dingin, prasangka buruk, dan seloroh yang berlebihan, serta saling curiga, pada dasarnya dapat menyebabkan menurunnya moral kerja karyawan.

# Unsur Emosi Dalam Pembentukan Sikap

---

- Pada umumnya karyawan tidak banyak mengeluh terhadap kondisi fisik pekerjaan (betapapun buruknya), tetapi keluhan mereka lebih cenderung disebabkan oleh “perasaan mereka”.
  - Perasaan ini lebih banyak disebabkan oleh: kondisi psikologi yg dirasakan/dialami baik di lingkungan kerja maupun yang terbawa dari rumah.
    - **Bisingnya mesin pabrik, akan terasa bagai nyanyian indah, bila di dengar oleh karyawan yang perasaannya sedang senang ”**

# Unsur Emosi Dalam Pembentukan Sikap

---

- Yang Harus Diperhatikan Manajer
  - Mengapa dan apa sebabnya karyawan menginginkan sesuatu atau menolak sesuatu?
  - Bagaimana perasaan mereka?
  - Mengapa sampai mereka memiliki perasaan seperti itu?

# Unsur Emosi Dalam Pembentukan Sikap

---

- Terpenuhinya Kebutuhan Psikologis Akan Menyebabkan Kepuasan:
  - Merasa puas karena mendapatkan sekuritas emosional
  - Memperoleh status sosial yang mengangkat martabat
  - Memperoleh hubungan manusiawi yang memuaskan baik di rumah maupun di kantor
  - Memiliki keahlian dalam suatu bidang
  - Mendapatkan apresiasi dari orang lain, khususnya dari atasan/manajer

# Insentif dan Kebutuhan

---

- Pengertian Insentif
  - Adalah sarana obyektif yang mampu memberikan kepuasan terhadap kebutuhan, dorongan atau keinginan seseorang.
- Kebutuhan
  - Beberapa kebutuhan merupakan unsur pembawaan, tetapi kebanyakan melalui proses interaksi sosial dan pengalaman hidup sehari-hari.

# Insentif dan Kebutuhan

---

- Kebutuhan

- Kebutuhan kodrati dan kebutuhan yang diperoleh dari pengalaman bersifat universal.
- Kebutuhan yang ingin diperoleh seperti status sosial, respek dan apresiasi, harga diri, dan kasih sayang.

# Insentif dan Disinsentif

---

- Sistem Sosial yang Digunakan Sebagai Unsur Insentif di Dunia Industri

- Sistem Status

- Sistem status dalam suatu organisasi itu harus jelas dan tegas, sehingga setiap karyawan mengetahui benar kedudukan atau status/posisinya, mengetahui pula kepada siapa ia meminta bimbingan dan persetujuan formal.
- Status dan fungsi setiap individu karyawan dalam organisasi harus jelas dan tegas, tidak boleh samar-samar atau meragukan, sehingga menimbulkan kebingungan dan kebimbangan individu yang bersangkutan.

# Insentif dan Disinsentif

---

- Sistem Sosial yang Digunakan Sebagai Unsur Insentif di Dunia Industri

- Sistem Komunikasi

- Komunikasi yang harmonis adalah sarana untuk terciptanya suasana bekerja yang baik dan nyaman sehingga prestasi terbaik dapat dicapai bersama.
- Terlalu mengutamakan aspek teknis dan mengabaikan aspek manusiawi, menyebabkan komunikasi yang tidak harmonis antara atasan dan bawahan.



# Insentif dan Disinsentif

- Sistem Sosial yang Digunakan Sebagai Unsur Insentif di Dunia Industri
  - Sistem Ganjaran dan Hukuman
    - Ganjaran dan hukuman harus dilakukan secara adil dan jujur. Oleh karena itu para karyawan hendaknya diberikan kesempatan untuk ‘berkompetisi secara fair dan sehat’
    - Hukuman merupakan insentif negatif sedangkan ganjaran merupakan insentif positif”
    - Perbedaan yang mencolok antara keduanya:
      - Ganjaran secara jelas menuntun seseorang untuk melakukan aktivitas yang baik.
      - Hukuman sifatnya tidak menuntun, menakut-nakuti, atau menumbuhkan rasa jera dan segan.
    - Sedapat mungkin insentif negatif dihindari karena dapat menimbulkan konsekuensi negatif lainnya pada diri individu yang bersangkutan.

# Insentif dan Disinsentif

---

- Sistem Sosial yang Digunakan Sebagai Unsur Insentif di Dunia Industri
  - Spesifikasi dari Tugas dan Persyaratannya
    - Setiap pekerja harus dapat mengetahui dan memahami tugas-tugasnya
    - Setiap pekerja selayaknya diberikan areal kerja tertentu, sehingga dapat menciptakan kreativitas untuk mengembangkan pribadi dan pekerjaannya

# Kepuasan Kerja

---

- Kepuasan Kerja

- Kepuasan kerja sangat tergantung pada apakah karyawan menyukai pekerjaan atau tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu seharusnya setiap karyawan harus :

- Mengetahui dan memahami tugas-tugasnya serta kaitannya dengan tugas-tugas orang lain.
- Memiliki tugas-tugas yang cocok dengan kemampuan, minat, bakat, dan keinginan serta potensi karyawan yang bersangkutan.