

## KONSEP MOTIVASI DALAM KELANGSUNGAN ORGANISASI: SUATU KAJIAN LITERATUR

**Muh. Bukhari**

Pascasarjana IP University. Email: buchory45@gmail.com

### Abstrak

Perlu memelihara lingkungan kerja secara efektif agar karyawan dapat bekerja sama dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan organisasi. Dalam menunjang pencapaian tujuan organisasi, selayaknya organisasi menetapkan *sistem reward* yang layak dan memadai, serta melakukan pemeliharaan kepuasan kerja dan pemeliharaan keselamatan dan kesehatan kerja.

**Kata kunci:** motivasi, organisasi, kelangsungan bisnis

### A. PENDAHULUAN

Lingkungan kerja hendaknya dipelihara secara efektif, mengingat pemeliharaan lingkungan kerja merupakan kegiatan untuk memelihara, mempertahankan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, sikap karyawan dan loyalitas karyawan, agar bekerja sama dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan organisasi. Namun, adakalanya hal ini tidak berjalan efektif. Kekecewaan dari diri pribadi karyawan tersebut atau organisasi yang tidak melakukan pemeliharaan yang efektif, yg menimbulkan manajemen atau organisasi menjadi tidak sehat. Sehingga perlu menentukan bagaimana langkah-langkah yang harus dilakukan karyawan maupun organisasi menjadi selalu baik.

### B. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

#### 1. Sistem Reward dalam Organisasi

Sistem reward sangat berpengaruh terhadap kesinambungan suatu organisasi. Hal ini tidak dapat terlepas dari makna reward dan jenisnya, sebagaimana J. Long dalam Sinambela (2016) berpendapat bahwa sejak adanya keyakinan bahwa perilaku individual dipengaruhi oleh sistem dalam spektrum yang lebih luas maka sistem kompensasi tidak dapat terpisah dari keseluruhan sistem *reward* yang disediakan oleh organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa, *reward* merupakan segala hal yang disediakan organisasi untuk memenuhi satu atau lebih kebutuhan individual pegawainya, dimana *reward* dari dua jenis, yakni kompensasi ekstrinsik dan kompensasi instrinsik. Selanjutnya Sinambela (2016) mengemukakan makna kompensasi ekstrinsik sebagai "*kompensasi yang memuaskan dasar untuk survival dan security, dan kebutuhan sosial sebagai pengakuan, dimana pemuasan tersebut diperoleh dari faktor-faktor yang ada di sekeliling para pegawai di sekitar pekerjaannya, seperti upah, pengawasan, co-worker, dan keadaan kerja*", sedangkan kompensasi intrinsik merupakan pemenuhan kebutuhan yang lebih tinggi tingkatannya, seperti kebanggaan, penghargaan, serta pertumbuhan dan perkembangan yang dapat diperoleh dari berbagai faktor yang melekat dalam pekerjaan pegawai, seperti tantangan pegawai atau kepentingan suatu pekerjaan yang diberikan, tingkat variasi pekerjaan, umpan balik, otoritas pengambilan keputusan dalam pekerjaan, serta signifikansi makna pekerjaan bagi berbagai nilai sosial. Pemahaman terhadap pengertian dan jenis reward tersebut sekaligus menegaskan bahwa kajian tentang reward sangat mengandung banyak dimensi yang cukup sensitif dan berimplikasi luas dalam pencapaian tujuan strategis organisasi, dimana *reward* yang diberikan organisasi/perusahaan kepada pegawai merupakan imbalan atas jasa pegawai yang telah memberikan tenaga, dan

pikiran yang terbaik bagi organisasi (Sinambela, 2016). Adanya sistem reward yang jelas dan pasti tersebut merupakan salah satu alasan dan motivasi utama pegawai bekerja mengerahkan pengetahuan, keterampilan, tenaga, waktu, serta komitmennya, sehingga keberhasilan dalam menetapkan *sistem reward* yang layak dan memadai akan sangat menentukan kualitas SDM dalam bekerja dan sekaligus secara langsung akan berkaitan dengan efektivitas tujuan pegawai dan efisiensi anggaran organisasi, serta akan menentukan bagaimana keberlangsungan hidup organisasi dalam lingkungan persaingan bisnis yang semakin kompetitif (Sinambela, 2016). Begitu juga sebaliknya ketika *sistem reward* tidak sesuai dengan harapan para pegawai maka yang terjadi adalah penolakan secara halus, dan rawan terhadap guncangan karena pegawai akan bekerja dengan semangat yang rendah dan dengan loyalitas yang rapuh sampai dengan penolakan secara keras melalui demonstrasi, yang semua hal tersebut justru akan menjadi ancaman bagi keberlangsungan perusahaan/organisasi. Selain itu, tanpa *sistem reward* yang memadai akan membuat pegawai yang ada akan meninggalkan organisasi/perusahaan, yang akan mengakibatkan organisasi mengalami kesulitan dalam merekrut kembali pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi/perusahaan (Sinambela, 2016).

## 2. Teori Motivasi dan Implementasinya

Dalam memotivasi bawahan, memadai menerapkan **motivation-hygiene theory** yang dikemukakan oleh Herzberg. Mengingat faktor remunerasi telah dijelaskan diatas, perlu motivasi yang focus pada lingkungan kerja mengingat banyak karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka karena berasal dari faktor lingkungan. Hal ini telah dikemukakan oleh Teori Herzberg yang mengklasifikasikan faktor lingkungan sebagai 'kebersihan' atau 'faktor pemeliharaan', yang manganalogikan dengan makna medis dari kata 'kebersihan', sebagai pencegahan karena jika diabaikan, kinerja akan terpengaruh (Amos *et al*, 2016).

Pemeliharaan lingkungan kerja yang efektif dapat dilakukan melalui maka terdapat 2 (dua) langkah utama yang harus dilakukan karyawan maupun organisasi sehingga perusahaan menjadi baik, yakni pemeliharaan kepuasan kerja dan pemeliharaan keselamatan dan kesehatan kerja.

Pentingnya mengetahui kepuasan kerja pegawai dan organisasi dalam mengantisipasi kekecewaan dari diri pribadi karyawan atau organisasi, karena ketidakpuasan harus semaksimal mungkin dihindari mengingat dampak negatifnya sangat merugikan organisasi, seperti banyaknya terjadi pembolosan kerja yang dilakukan pegawai dengan alasan surat sakit, banyaknya terjadi pergantian pegawai, pencurian asset/perengkapan/peralatan perusahaan, terjadinya penurunan motivasi dan komitmen kerja, pegawai menjadi stres, penurunan kinerja sampai dengan tahap paling ekstrim, yakni pegawai banyak yang keluar dari perusahaan dan memberitahukan kerahasiaan perusahaan kepada pesaingnya. Oleh karena itu, perusahaan harus aktif secara periodic mengetahui tingkat kepuasa kerja para pegawai di semua tingkatan jabatan dengan melakukan hal-hal seperti, secara rutin melakukan survey kepuasan kerja, dan membuat saluran pengaduan atau konsultasi para karyawan yang terjamin kerahasiaannya. Serta selayaknya pelaksanaan survey kepuasan kerja para pegawai dilakukan oleh lembaga yang independen. (Sinambela, 2016).

Selanjutnya, Sinambela (2016) mengemukakan bahwa keselamatan mencakup perlindungan pegawai dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan, sedangkan kesehatan mengacu pada bebasnya pegawai dari penyakit fisik atau emosional. Selanjutnya, Sinambela menjelaskan bahwa program-program keselamatan dan kesehatan kerja bisa dirancang untuk mencapai tujuannya melalui dua cara utama, yakni melalui pendekatan menciptakan lingkungan psikologis dan sikap pegawai yang meningkatkan keselamatan dan menjaga kesehatan pribadi, dan melalui pendekatan mengembangkan dan memelihara lingkungan kerja fisik yang aman. Agar diperoleh keselamatan dan kesehatan kerja, sedapat mungkin perusahaan harus memiliki unit khusus yang memahami dan melaksanakan "Ergonomika", yakni studi mengenai interaksi manusia dengan tugas, peralatan, perkakas dan

lingkungan fisik, yang tujuannya untuk menyesuaikan mesin dan lingkungan kerja dengan orangnya Sinambela (2016). Sehingga pada lingkungan kerja terdapat banyak tanda-tanda sebagai upaya penyelamatan dan kesehatan yang begitu dilihat pegawai langsung paham. Misalkan tanda dilarang masuk, tanda dilarang menghidupkan HP dikawasan kerja tertentu, dan lain sebagainya

Dalam kerangka teori Herzberg, organisasi harus memastikan bahwa kebijakan dan lingkungan kerja tidak menghasilkan ketidakpuasan. Beberapa prinsip yang dapat digunakan untuk meningkatkan kepuasan kerja pribadi pegawai adalah: (Amos *et al*, 2016)

- a. Agar level pimpinan menunjukkan kepada bawahan apa yang menjadi tujuan organisasi merupakan apa yang seharusnya para pimpinan inginkan agar karyawan mencapai potensi penuh mereka.
- b. Agar karyawan mencapai potensi penuh mereka, pimpinan harus mengutamakan pendekatan social, seperti sering menanyakan kendala apa saja yang dihadapi ketika melaksanakan tugas tertentu, dan lain sebagainya.
- c. Ketika melakukan rapat, pimpinan selayaknya selalu mempersilahkan bawahan untuk memberikan masukan (umpan balik), terutama tentang bagaimana cara meningkatkan pekerjaan mereka.
- d. Memberikan kesempatan yang sebesar-besarnya kesempatan untuk mengembangkan diri para karyawan, seperti memberi ijin bagi pegawai yang ingin melanjutkan pendidikan atau menginginkan pelatihan kedinasan tertentu.
- e. Selalu menanyakan terlebih dahulu kepada karyawan mana saja tugas yang mereka bisa selesaikan sesuai dengan potensi maksimal mereka. Ketika penugasan yang mereka kerjakan telah selesai maka pimpinan selayaknya membimbing tugas-tugas dalam lingkup bagian yang menurut mereka sulit untuk diselesaikan.

### C. KESIMPULAN

Langkah-langkah yang harus dilakukan karyawan maupun organisasi agar selalu baik dan berkesinambungan adalah dengan menetapkan *sistem reward* yang layak dan memadai, serta melakukan pemeliharaan kepuasan kerja dan pemeliharaan keselamatan dan kesehatan kerja. Hal ini sejalan dengan motivation-hygiene theory yang dikemukakan oleh Herzberg.

### DAFTAR PUSTAKA

- Amos, Trevor, Noel Pearse, Adrian Ristow, dan Liezel Ristow, 2016, Human Resource Management, Cape Town, Juta and Company (Pty) Ltd.
- Sinambela, Lijan Poltak, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja, Jakarta, Bumi Aksara.