

## Mengapa pekerja saya tidak mempunyai motivasi kerja?

Bahagian 1 / 3



**Dr. Ali Qassem**

[www.aliqasseminternational.com](http://www.aliqasseminternational.com)

Ahli psikologi mendefinisikan motivasi sebagai "satu keadaan dalaman (sama ada suatu keperluan atau keinginan) yang memberikan tenaga, arahan dan membuat kita bergerak ke arah matlamat, tujuan dan kehendak." Penggerak motivasi adalah daya yang bekerja pada atau dalam seseorang untuk memulakan sesuatu perilaku.

Menjadi bermotivasi telah menjadi komponen yang penting dalam apa jua proses kejayaan. Menjadi bermotivasi adalah ditentukan, berfokus, komited dan penuh ghairah untuk mencapai tujuan yang anda inginkan.

Kita selalu mendengar pengurus dan eksekutif mengatakan pekerja mereka tidak ada motivasi kerja. Persoalannya adalah, adakah ia adalah isu utama.

Jika ya, mengapa mereka tidak mempunyai motivasi kerja ?

Jawapan untuk persoalan ini kemungkinan akan menyinggung ego segolongan pengurus, eksekutif dan CEO. Sekiranya terdapat kurangnya motivasi kerja, puncanya adalah dari pengurus, peraturan, sistem dan amalan organisasi, bukannya pekerja. Pendek kata, kurangnya motivasi kerja adalah berpunca dari pengurusan yang lemah.

Motivasi kerja yang kurang akan berlaku sekiranya pengurusan gagal memberikan keputusan yang tepat dalam 5 perkara. Kekurangan motivasi kerja akan berlaku jika terdapat pemilihan yang salah; misalnya meletakkan wanita yang cantik di 'front office' hanya kerana kecantikannya atau meletakkan seorang juruteknik yang komited dengan kerjanya sebagai seorang jurujual. Bagaimana kita hendak mereka menunjukkan prestasi kerja yang tinggi dan bermotivasi jika itu yang tidak disukainya ?

Berlakunya kurang motivasi kerja timbul apabila matlamat organisasi tidak jelas dan pekerja tidak mengetahui dan memahami keperluan matlamat. Saya selalu bertanyakan dengan peserta seminar saya tentang matlamat organisasi mereka. Hanya seorang satu dua sahaja yang boleh menjawab dan yang selebihnya tidak tahu apa-apa.

Bagaimana hendak memotivasikan seseorang tentang sesuatu yang tidak diketahui oleh mereka ?

Ia timbul apabila sistem penilaian organisasi yang tidak wajar dan dikendalikan oleh orang yang tidak tahu menahu. Kebanyakan pekerja percaya

bahawa walaupun mereka telah memberikan usaha yang maksimum, penilaian yang dikendalikan tidak dapat mencerminkan usaha mereka.

Punca yang lain kurangnya motivasi kerja adalah sistem ganjaran organisasi. Kebanyakan pekerja percaya walaupun mereka telah bertungkus lumus bekerja, tetapi tidak akan dapat ganjaran. Saya mendapati ramai pengurus dan eksekutif mengatakan adalah tidak perlu memberikan ganjaran kerana pekerja telah dibayar gaji. Mereka lupa atau mereka tidak tahu bahawa gaji bukanlah ganjaran.

Sekiranya pengurusan tidak dapat membentuk persepsi pekerja tentang sistem penilaian dan ganjaran, itu merupakan punca lain kurangnya motivasi kerja. Sistem penilaian dan ganjaran adalah merancang, membuat keputusan, tindakan pengurusan, bukannya orang bawahan. Sekali lagi, pengurusan yang lemah menimbulkan kurangnya motivasi kerja.

Namun, punca pengurusan yang lemah bukannya kerana kurangnya pengetahuan dalam kewangan, pemasaran atau ekonomi. Ia berpunca dari kurangnya '*people skills*', psikologi dan pengetahuan tentang sifat semulajadi manusia.

Menurut Peter Drucker dalam perkara ini, "Mengurus manusia menandakan pertimbangan manusia sebagai makhluk yang mempunyai personaliti, kewarganegaraan dan kawalan ke atas tahap prestasi. Dengan itu mereka memerlukan motivasi, penyertaan, kepuasan, insentif, ganjaran, kepimpinan, status dan fungsi. Hanya pengurus sahaja yang dapat memenuhi

dan memuaskan kesemua keperluan yang disebutkan."

Pasukan petugas semua organisasi seharusnya mempunyai semangat yang membara dan motivasi dalaman untuk membantu dalam kejayaan organisasi. Itu memerlukan motivasi luaran, psikologi, pemeriksaan, latihan untuk pembangunan, pengiktirafan, status dan penglibatan.

Mereka bukanlah hanya sekadar pekerja, mereka adalah manusia, yang memerlukan perhatian. Oleh itu, apabila berurusan dengan manusia, seperti yang dikatakan oleh Dale Carnegie, "Anda bukan hanya berurusan dengan makhluk yang mempunyai logik, tetapi juga berurusan dengan makhluk yang beremosi; makhluk yang penuh dengan prasangka, dan dimotivasikan oleh kebanggaan dan kemegahan."

Untuk supaya berkeupaya memahami bagaimana memotivasikan pekerja, pengurus sepatutnya mempelajari tentang sifat semulajadi manusia, psikologi dan semua teori motivasi; Maslow, Herzberg, Adam, Dweck, Elliot, Drucker, McClelland, Mayo, Likert, Taylor, Argyris, Douglas McGregor, dan lain-lain lagi.

Kajian baru-baru ini telah menunjukkan bahawa untuk meningkatkan prestasi kerja dan membina satu persekitaran kerja yang memotivasikan dalam era yang penuh dengan cabaran ini, organisasi sepatutnya fokus kepada memberikan latihan kepada para pengurus, bukannya pekerja.

Saya suka apa yang diperkatakan oleh Bill Gates. Beliau berkata, "Teknologi hanya satu peralatan. Guru adalah

faktor utama dalam memotivasi murid-murid dan membuat mereka bekerja dalam kumpulan.”

Pengurus, eksekutif dan penyelia harus sentiasa memotivasi pekerja mereka. Namun, terdapat juga yang mengatakan bahawa walaupun mereka telah mencuba sedaya upaya, motivasi pekerja mereka tidak dapat bertahan lama. Jawapan saya adalah sama seperti yang dikatakan oleh Ziglar, “Motivasi tidak dapat bertahan lama, begitu dengan mandi. Itulah sebabnya kita perlu mandi setiap hari.’

Mengapa motivasi tidak dapat bertahan lama ? Sekiranya anda sebagai seorang pengurus telah mempelajari teori motivasi, terutamanya teori Maslow. Anda akan mengetahui jawapannya. Teori beliau, secara ringkasnya mencadangkan bahawa keperluan yang telah dipenuhi tidak dapat mewujudkan motivasi.

Manusia bekerja atas banyak sebab. Dengan itu, menaikkan gaji atau memberikan ganjaran kemungkinan dapat meningkatkan tahap motivasi seseorang tetapi tidak akan dapat kekal lama. Motivasi dalaman yang akan membawa seseorang ke satu tahap motivasi yang lama.

**Bersambung...**