

## Mengapa pekerja saya tidak mempunyai motivasi kerja?

Bahagian 2 / 3



**Dr. Ali Qassem**

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

Sumber yang paling penting dan berharga dalam semua organisasi adalah tenaga pekerjanya. Sikap pasukan petugas organisasi terhadap tugas, organisasi itu sendiri dan pelanggan menentukan kejayaan dan kegagalan sesebuah organisasi.

Ahli peniaga yang berjaya mengetahui bahawa bukan produk organisasi yang membawa kepada kejayaan, tetapi dengan mempunyai tenaga pekerja yang baik.

Pihak pesaing organisasi boleh meniru segala apa yang dimiliki kecuali tenaga pekerja. Sekiranya pekerja organisasi telah dimotivasikan dengan jayanya untuk membantu mencapai matlamat organisasi, mereka akan mempunyai semangat dan membuat yang terbaik

untuk membantu. Perkara-perkara yang perlu dititikberatkan dalam mengekalkan motivasi pekerja termasuklah sistem pengurusan yang efektif, psikologi, pemantauan, latihan dan pembangunan, pengiktirafan, status dan penglibatan setiap pekerja dalam organisasi.

Manusia bekerja atas banyak sebab. Dengan itu, kenaikan gaji atau ganjaran berkemungkinan dapat meningkatkan tahap motivasi tetapi bukan untuk satu tempoh yang lama. Motivasi dalaman yang akan membawa seseorang ke satu tahap motivasi yang lama.

Terdapat sebab lain manusia bekerja; untuk mendapatkan kuasa, pengiktirafan, kejayaan, status, populariti dan penglibatan. Perkara-perkara yang disebutkan pada masa yang sama juga adalah pencetus motivasi.

Motivasi datang dari diri seseorang individu; dengan itu organisasi harus fokus dengan mencari keperluan yang nyata dan tidak nyata yang ada pada setiap pekerja. Pencarian ini nampak susah, tetapi sekiranya pengurusan tidak membuat pencarian ini, maka tiadalah pekerja yang bermotivasi.

Mengurus tenaga pekerja adalah satu tugas yang mencabar. Para pengurus harus mencapai matlamat organisasi melalui orang bawahan. Pekerja dibayar untuk bekerja. Para pengurus pula dibayar untuk memastikan pekerja melaksanakan kerja mereka. Itulah sebabnya gaji pengurus lebih tinggi daripada gaji pekerja biasa.

Pengurus, eksekutif, dan penyelia mengetahui bahawa mereka seharusnya sentiasa memotivasikan

orang bawahan untuk melaksanakan tugas. Namun, terdapat ramai pengurus tidak tahu dan apa yang perlu dilakukan. Jawapannya adalah lebih fokus kepada keperluan yang tidak nyata atau tidak kelihatan – lebih daripada yang nyata atau kelihatan.

Ini sememangnya satu tanggungjawab yang sukar dan mengambil masa yang lama untuk dicapai. Ia akan berlaku apabila pengurusan mewujudkan satu budaya kerja yang prihatin, memberangsangkan, inovatif, yang membolehkan seseorang individu menjadi diri masing-masing dan suara mereka didengar.

Herb Kelleher, CEO Southwest Airlines, apabila ditanya rahsia kejayaan beliau, beliau mengatakan, “Saya telah cuba untuk mewujudkan satu budaya yang prihatin terhadap semua perkara bukan hanya kerja sahaja. Tidak ada formula magik. Ia memerlukan kesabaran dan tempoh masa yang lama.”

Kebanyakan organisasi fokus kepada keperluan pekerja yang kelihatan. Organisasi membelanjakan sejumlah wang yang besar dalam gaji, kesihatan pekerja, persekitaran kerja yang selesa, perubatan, waktu bekerja yang fleksibel dan latihan. Organisasi berbuat demikian bagi meningkatkan produktiviti, kepuasan kerja, tahap motivasi, kemoralan dan untuk mengurangkan perubahan organisasi. Walau bagaimanapun, sesetengah organisasi masih tertanya-tanya mengapa usaha-usaha begini telah gagal untuk meneruskan motivasi kerja pekerja.

Apa yang diberikan adalah keperluan asas yang dikehendaki oleh seseorang

pekerja. Sekiranya keperluan-keperluan asas ini telah dipuaskan, maka usaha itu tidak akan dapat memotivasikan pekerja lagi. Dengan itu, pengurus dalam organisasi perlu mencari keperluan personaliti dan keperluan rohani seseorang pekerja.

Saya secara peribadi tidak bersetuju dengan teori Peter Drucker, seorang ahli falsafah pengurusan, yang mengatakan bahawa manusia hanya boleh dimotivasikan dengan wang.

Kita semua memerlukan kepelbagaian, rasa dihargai, kepastian, hubungan dengan orang lain, rasa disayangi, perkembangan dan sumbangan. Kita semua perlu diberi penghargaan atas sumbangan yang diberikan. Kita perlukan kejayaan dalam kareer, mendapatkan peluang untuk mengembangkan diri, meningkatkan kemahiran, ilmu pengetahuan dan potensi yang ada. Kita ingin berkuasa serta mempunyai status tinggi, mencari pengiktirafan, inginkan populariti dan kejayaan.

Kevin Rollins, CEO Dell, berkata, “Saya dan Michael bercita-cita dengan perkara yang besar; kami mahukan satu budaya yang membuatkan manusia merasakan ada perkara yang lebih penting dari wang.”

Terdapat banyak kaedah yang organisasi anggap adalah kaedah motivasi yang betul, tetapi sebenarnya bukan, malahan kebanyakan kaedah yang digunakan adalah mengurangkan motivasi pekerja. Antara kaedah ganjaran yang digunakan adalah ‘*Pekerja Cemerlang Bulanan*’. Sekiranya organisasi mengendalikan dengan cara

yang tidak tepat, kaedah ini akan  
mengurangkan motivasi pekerja.

**Bersambung...**