

Mengapa pekerja saya tidak mempunyai motivasi kerja?

Bahagian akhir



Dr. Ali Qassem

www.aliqasseminternational.com

Terdapat banyak kaedah yang diamalkan oleh organisasi. Organisasi percaya kaedah yang diamalkan adalah yang dapat memotivasikan pekerja. Tetapi, sebenarnya kebanyakan kaedah yang diamalkan oleh organisasi tidak dapat meningkatkan motivasi kerja malahan mengurangkan motivasi kerja.

Antara kaedah yang digunakan adalah '*Pekerja Cemerlang Bulanan*'. Sekiranya organisasi mengendalikan dengan cara yang tidak tepat, kaedah ini akan mengurangkan motivasi pekerja.

Banyak organisasi menggunakan kaedah itu kerana beranggapan pekerja yang dicalonkan adalah pekerja yang sangat rajin bekerja, pekerja yang setia, pekerja yang bersikap positif. Bagaimana dengan pekerja yang lain? Tidakkah pekerja yang lain juga rajin

bekerja, setia dan bersikap positif? Pekerja yang tidak dicalonkan akan berasa kecil hati dan ini akan timbulkan kesan negatif.

Mencalonkan seseorang pekerja untuk menjadi *Pekerja Cemerlang Bulanan* seharusnya mempunyai sebab yang spesifik, diumumkan dan dijelaskan oleh pihak pengurusan. Dengan itu, semua pekerja akan dapat mengetahui bagaimana dan akur dengan pilihan organisasi.

Salah satu kesilapan terbesar pihak pengurusan adalah hanya mengiktiraf pekerja yang tunjukkan prestasi tertinggi. Ikuti senario di bawah ini.

Anda, seorang jurujual dalam organisasi bersama dengan 10 jurujual yang lain telah merancang untuk mencapai satu juta ringgit jualan dalam bulan itu. Anda dan 9 yang lain telah bekerja bertungkus lumus sepanjang bulan itu. Akhirnya, pasukan anda telah berjaya dengan jualan lebih dari satu juta ringgit. Namun, jumlah jualan setiap orang adalah tidak sama.

Anda membuat jualan sebanyak 130 ribu dan salah seorang ahli lain – MrXYZ – membuat jualan sebanyak 140 ribu.

Semasa dalam mesyuarat, majikan anda telah meluahkan penghargaan dan terima kasih dengan Mr. XYZ, memberikan dia bonus dan tiket percutian. Anda dan 8 yang lain tidak mendapat apa-apa. Bagaimana dengan perasaan anda?

Penulis novel Amerika, Edgar Watson Howe pernah berkata, "Penghinaan terbesar dalam kehidupan adalah tidak

mendapat pengiktirafan terhadap usaha keras dalam melakukan sesuatu.”

Setiap pekerja menyumbang kepada kejayaan organisasi. Dengan itu, setiap pekerja layak mendapat penghargaan untuk prestasi individu dan usaha pasukan.

Jika anda berjalan masuk ke cawangan kewangan IBM di New York, perkara pertama yang menyambut kedatangan anda adalah satu papan kenyataan yang amat besar yang lengkap dengan gambar setiap pekerja dalam cawangan berkenaan. Papan kenyataan tersebut digantung di bawah satu banner :

**“IBM NEW YORK FINANCIAL,
THE DIFFERENCE IS PEOPLE.”**
(KEWANGAN IBM NEW YORK, YANG MEMBEZAKAN ADALAH ORANG)

Saya telah mencadangkan idea ini kepada salah sebuah organisasi. Menurut pihak pengurusan, ia telah meningkatkan tahap motivasi pekerjanya.

Salah satu keperluan personaliti kita adalah berasa diri diutamakan. Dengan itu, pengiktirafan adalah kaedah yang paling sesuai bagi membantu memotivasikan pekerja. Pengiktirafan ini harus dilaksanakan pada masa itu juga dan secara berkala.

Adakah anda ingat, sebagai seorang pengurus, bilakah kali terakhir anda benar-benar mencari kebaikan pekerja anda, memberikan ganjaran kepada pekerja tersebut atas kebaikannya ?

Adakah anda ingat, sebagai seorang pengurus, bilakah kali terakhir anda menyenaraikan orang-orang yang

bekerja untuk anda dan mengucapkan setinggi penghargaan kepada setiap dari mereka atas sumbangan mereka dalam memajukan organisasi ?

Adakah anda ingat, sebagai seorang pengurus, bilakah kali terakhir anda menulis memo yang meluahkan rasa terima kasih atas tugas yang telah selesai dilaksanakan, dan meletakkan memo tersebut atas meja pekerja anda ?

Jika anda belum atau tidak mahu melakukannya, janganlah hairan mengapa pekerja anda tidak ada motivasi kerja.

Tom Peters, pakar ekonomi telah mengajukan soalan-soalan yang luar biasa kepada setiap pengurus.

Beliau bertanya,

“Adakah anda, sebagai pengurus, ada mengucapkan terima kasih kepada pekerja anda atas pertolongan kecil yang diberikan sejak tiga hari yang lalu?”

“Adakah anda, sebagai pengurus, ada mengucapkan terima kasih kepada pekerja anda atas pertolongan kecil yang diberikan sejak tiga jam yang lalu?”

“Adakah anda, sebagai pengurus, ada mengucapkan terima kasih kepada pekerja anda kerana menunjukkan sikap yang baik hari ini?”

Adakah anda pada minggu yang lalu ada mengiktiraf salah satu pekerja anda atas kerjasama padu yang telah diberikan di khalayak ramai?

Adakah anda secara peribadi pada minggu atau bulan yang lalu ada menelefon atau melawat klien untuk meminta maaf atas perkara kecil atau besar yang salah yang anda lakukan?

(Tidak mempunyai alasan untuk berbuat demikian ? Jika benar – anda sememangnya seorang pengurus yang teruk.)

Pengiktirafan adalah cara yang terbaik untuk meningkatkan produktiviti, kerjasama, moral dan membuatkan orang bermotivasi. Sekiranya kita inginkan pekerja bertungkus lumus bekerja, kita mesti perlu menghargai apa yang mereka lakukan, memberikan ganjaran tanpa mengira sama ada tugas itu berat atau ringan. Apa yang diperlukan hanyalah beberapa perkataan yang tidak memerlukan apa-apa kos; “*Terima kasih!*” “*Syabas!*” “*Tahniah!*”

Pengurus boleh membuatkan pekerja bermotivasi dengan menunjukkan keprihatinan, memberi tunjuk ajar, menjadi pendengar yang baik, dan amalan delegasi. Kaedah dan amalan sebegini akan menimbulkan motivasi intrinsik yang dapat tahan lama. Dengan itu, seseorang pekerja akan lebih bersemangat, bertanggungjawab, dan sanggup belajar. Seseorang pekerja itu juga akan lebih gembira dan dengan senang hati membantu yang lain, dan seterusnya memberi sumbangan dalam organisasi.

Penumpuan dalam memberikan ganjaran, wang ringgit dan lain-lain lagi akan menyebabkan organisasi sentiasa membuat penambahan. Pekerja pula akan semakin banyak permintaan dan mereka tidak akan tunjukkan prestasi

kerja tinggi sekiranya tidak dipenuhi permintaan mereka.

“Dalam buku Alexander Hiam, “*Motivational Management*” (semua pengurus patut membaca), beliau berkata, “Mengurus orang berdasarkan motivasi intrinsik adalah sesuatu yang tidak akan dapat pulangan. Anda perlu sentiasa memberikan tekanan luaran untuk membuatkan pekerja menunjukkan bermotivasi. Pekerja akan bermotivasi kerja kerana itulah yang membolehkan mereka mendapat ganjaran atau bagi elak daripada didenda.

Apabila tidak ada pemantauan, pekerja yang bergantung kepada motivasi intrinsik akan menunjukkan prestasi kerja yang lemah, seperti membuat kerja sambil lewa, datang lambat. Para pengurus akan sentiasa merasakan diri perlu bekerja dengan lebih tekun bagi memastikan pekerja anda terus bekerja.”