

**ARCHIVE UNIT  
PERPUSTAKAAN SULTANAH BAHIAH**

**Najib Ahmad Marzuki. (2011). Motivasi dan kepuasan kerja dalam organisasi [Slide presentation]. *Kursus Kaunseling untuk Pengurusan*. Sungai Petani, 23 Februari.**

College of Arts and Sciences  
Universiti Utara Malaysia



# Motivasi Dan Kepuasan Kerja Dalam Organisasi

Prof Madya Dr. Najib Ahmad Marzuki  
Universiti Utara Malaysia

Kursus Kaunseling Untuk Pengurus  
23 Februari 2011  
Swiss Inn, Sg. Petani Kedah

---

---

---

---

---

---

---

---

## Pengenalan

- **Motivasi** merupakan faktor-faktor yang mentenaga dan memberi arah kepada tingkah laku.
- Mempunyai 3 komponen:
  - sesuatu yang menggerakkan (eg.wawasan)
  - sesuatu yang menyalurkan (eg. idea)
  - kekal sehingga operasi itu tamat

---

---

---

---

---

---

---

---

## Samb .....

- **Kepuasan kerja** merujuk kepada:
  1. sikap terhadap kerja (positif atau negatif)
  2. reaksi afektif (perasaan) terhadap kerja
  3. darjah keseronokan bekerja

---

---

---

---

---

---

---

---

## Why Motivation Matters?

Managers get things done through employees and therefore need to know what motivates them.

- Motivation influences productivity and job satisfaction.
- We ultimately do not motivate others, we create the conditions where they motivate themselves.
- "You can lead a horse to water...."

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Reality

- Most people believe they could give as much as 15 % more effort at work than they do but they didn't.
- The top 15 % of workers produce 20-50% more output than the average worker.
- If companies/organizations could get just 3.7% more work out of each employee, performance indicator would increase significantly.

---

---

---

---

---

---

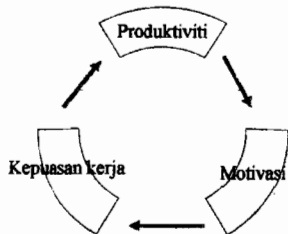
---

---

---

---

## Hubungan Motivasi Dan Kepuasan Kerja



Apakah pusingan ini vicious circle atau sebaliknya?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Elemen Kepuasan Kerja

- Gaji\*
- Penyeliaan\*
- Rakan sekerja\*
- Peluang kenaikan pangkat\*
- Tugas dan kerja\*
- Persekitaran kerja
- Status kerja
- Insentif lain
- Polisi organisasi
- Peluang meningkatkan kemahiran
- Jaminan kerja

---

---

---

---

---

---

---

---

## Teori/Model Motivasi Dan Kepuasan Kerja

- Teori 'Job Characteristics'
- Teori Dua Faktor Herzberg
- Model Kepuasan Kerja Locke

---

---

---

---

---

---

---

---

## Teori 'Job Characteristics'

- Model ini menetapkan bahawa lokus kawalan motivasi terarah kepada karektor kerja yang tertentu dan bukannya pada individu.
- Andaian model ini ialah kehadiran karektor kerja yang tertentu akan menghasilkan '*positive emotional state*' dan meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja.
- Terdapat beberapa karektor kerja asas yang menyumbang ke arah kepuasan kerja:

---

---

---

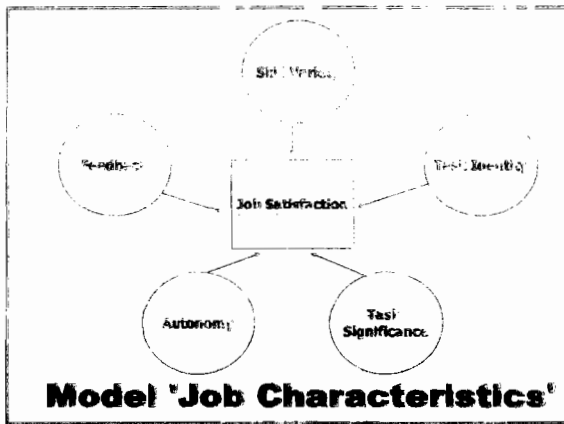
---

---

---

---

---




---

---

---

---

---

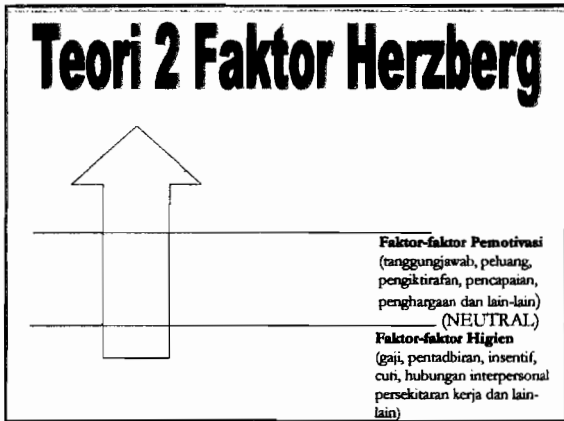
---

---

---

---

---




---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Samb .....

- Bagi seseorang pekerja, keperluan di peringkat higien (bawahan) perlu dipenuhi bersama-sama dengan keperluan di peringkat pemotivasi (atasan) untuk mencapai kepuasan kerja.
- Pemenuhan kepada keperluan di peringkat higien (bawahan) hanya akan menghasilkan paras neutral sahaja.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Teori Kepuasan Kerja Locke

1. Asas teori ini ialah kepuasan kerja ditentukan oleh nisbah di antara apa yang pekerja mahukan dari kerja dan apa yang diperolehi.
2. Sejauh mana seseorang menilai (*job facets*) unsur-unsur kerja (eg. darjah autonomi) memberi kesan ke atas kepuasan yang dirasakan.
3. Sekiranya beliau melihat tugasnya memerlukan paras autonomi yang tinggi dan beliau mempunyai autonomi tersebut, maka kepuasan kerja menjadi lebih positif dan begitulah sebaliknya.

---

---

---

---

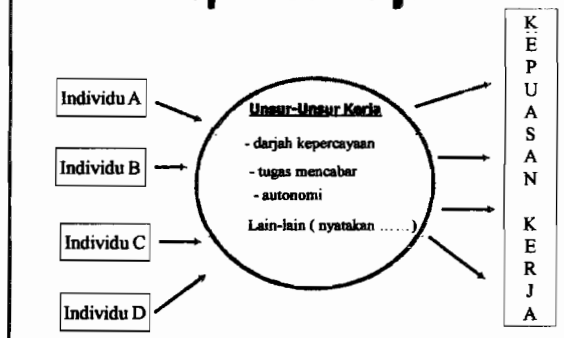
---

---

---

---

## Model Kepuasan Kerja Locke



---

---

---

---

---

---

---

---

## Implikasi Kepuasan Kerja (Organisasi)

- Prestasi dan kualiti kerja yang rendah
- Produktiviti menurun
- Pusing ganti yang tinggi
- Kadar ponteng kerja
- Kadar kelewatan
- Masalah disiplin

---

---

---

---

---

---

---

---

## Implikasi Kepuasan Kerja (Individu)

- Tekanan
- Masalah fisiologikal
- Sikap negatif terhadap kerja
- Hubungan interpersonal yang negatif
- Kepuasan hidup yang rendah

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Myths About Motivation & Job Satisfaction

- I CAN MOTIVATE PEOPLE
- MONEY IS A GOOD MOTIVATOR
- FEAR IS A GREAT MOTIVATOR
- I KNOW WHAT MOTIVATES ME, SO I KNOW WHAT MOTIVATES OTHERS
- I CAN'T UNDERSTAND MOTIVATION. IT'S TOO COMPLICATED.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Kepuasan Kerja Anda?

- Berdasarkan pekerjaan anda sekarang, tugas anda sekarang, kedudukan anda sekarang; bagaimanakah tahap kepuasan kerja anda secara umum?
- Apakah perkara-perkara yang menyebabkan anda rasa puas dengan pekerjaan anda sekarang? Mengapa?
- Apakah perkara-perkara yang menyebabkan anda rasa tidak puas dengan pekerjaan anda sekarang? Mengapa?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Introspeksi

- Renungkan kembali perkara-perkara yang diatribusikan sebagai pendorong atau penyebab kepada tinggi atau rendahnya motivasi kerja anda atau staf.
- Kaitkan dengan kepuasan yang dirasakan dalam pekerjaan anda atau staf.
- Apakah motivasi dan kepuasan kerja menjadi penyebab masalah pekerja di organisasi anda?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

# Terima Kasih

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---