

The Job Characteristics Model: Hubungannya Dengan Tingkat Mangkir, Perpindahan Pegawai, dan Desain Organisasi (Suatu Studi pada Staf di PT Dayup Indo)

Riani Rachmawati, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20184905&lokasi=lokal>

Abstrak

Memiliki pegawai yang termotivasi dalam bekerja merupakan suatu keharusan bagi perusahaan. Dengan motivasi, keahlian, dan kesempatan, maka seorang pegawai akan dapat memberikan kontribusi positif pada perusahaan di mana ia bekerja. Apalagi di tengah persaingan yang makin global dan dunia bisnis yang makin tidak menentu, dimilikinya pegawai yang berkinerja tinggi akan membawa perusahaan dapat terus bertahan. Motivasi bukanlah kepribadian atau karakter yang dimiliki seseorang dan tidak dimiliki seorang lainnya. Tetapi motivasi adalah suatu dorongan yang menyebabkan individu berbuat sesuatu dalam rangka memenuhi kebutuhannya. Tiap orang pasti memiliki motivasi, tergantung kebutuhan apa yang ingin dipenuhinya. Tingkat motivasi pegawai suatu perusahaan dapat digambarkan dengan tingkat mangkir dan perpindahan pegawai ke perusahaan lain. Makin besar tingkat mangkir dan perpindahan pegawai suatu perusahaan, makin rendah tingkat motivasi pegawai perusahaan tersebut. Dalam perusahaan, memiliki pegawai yang termotivasi erat hubungannya dengan desain organisasi dan desain jabatan perusahaan tersebut. Ini disebabkan karena salah satu faktor penyebab motivasi adalah karakter jabatan yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri. Pekerjaan yang bervariasi, memiliki tujuan yang jelas, berarti bagi keberhasilan perusahaan dan memberikan kesempatan pegawai untuk mengembangkan kualitas dirinya tentu akan lebih memotivasi orang yang mengerjakannya daripada pekerjaan yang memiliki sifat sebaliknya. Karena itu, disaat manajemen membuat desain organisasi dan jabatan, karakter-karakter jabatan yang terdiri dari skill variety, task identity, task significance, autonomy, dan feedback harus menjadi perhatian. Disamping itu ada hal-hal lain yang juga harus menjadi pertimbangan, yaitu faktor kontinjensi perusahaan. Faktor kontinjensi ini terdiri dari strategi perusahaan, ukuran perusahaan, teknologi yang digunakan, dan lingkungan dimana perusahaan tersebut berada. Dari faktor kontinjensi ini dikenal dua jenis bentuk organisasi, yaitu organisasi mekanistik yang rigid dan organisasi organik yang fleksibel. Desain organisasi yang dipilih akan berpengaruh pada desain jabatan. Kontrol ketat dan pengambilan keputusan yang tersentralisasi merupakan beberapa ciri jabatan yang ada dalam organisasi yang bersifat mekanistik. Kejadian ini tidak akan ditemui dalam organisasi organik yang lebih fleksibel.