

# PENGINTEGRASIAN

---

DRA. MRIHRAHAYU R. MM

- **Pengintegrasian (integration) ialah fungsi operasional manajemen sdm/personalia yang terpenting, sulit dan kompleks untuk merealisasikannya. Hal ini disebabkan karena karyawan / manusia bersifat DINAMIS DAN MEMPUNYAI PIKIRAN, PERASAAN, HARGA DIRI, SIFAT SERTA MEMBAWA LATAR BELAKANG, PERILAKU, KEINGINAN DAN KEBUTUHAN YANG BERBEDA-BEDA DALAM ORGANISASI PERUSAHAAN**

- **TUJUAN PERUSAHAAN** hanya dapat tercapai jika **KARYAWAN BERGAIRAH BEKERJA, MENGARAHKAN KEMAMPUANNYA DALAM MENYELESAIKAN PEKERJAAN SERTA BERKEINGINAN UNTUK MENCAPAI PRESTASI YANG OPTIMAL.**
- Untuk mempengaruhi **SIKAP DAN PERILAKU KARYAWAN KEPADA YANG DIINGINKAN, MANAJER HARUS** memahai **SIFAT DAN MOTIF** apa yang mendorong mereka mau bekerja pada perusahaan.
- **Pengintegrasian** adalah kegiatan menyatupadukan keinginan karyawan dan kepentingan perusahaan agar tercapai kerja sama yang memberikan kepuasan

## ● TUJUAN PENGINTEGRASIAN:

Memanfaatkan karyawan agar mereka bersedia bekerja keras dan berpartisipasi aktif dalam menunjang tercapainya tujuan perusahaan serta terpenuhinya kebutuhan karyawan

## ● PRINSIP

Menciptakan kerja sama yang baik dan saling menguntungkan

## ● METODE

karyawan sbg aset utama ( human capital) perusahaan yang perlu dipelihara secara manusiawi,

**USAHA PENGINTEGRASIAN dilakukan melalui metode :**

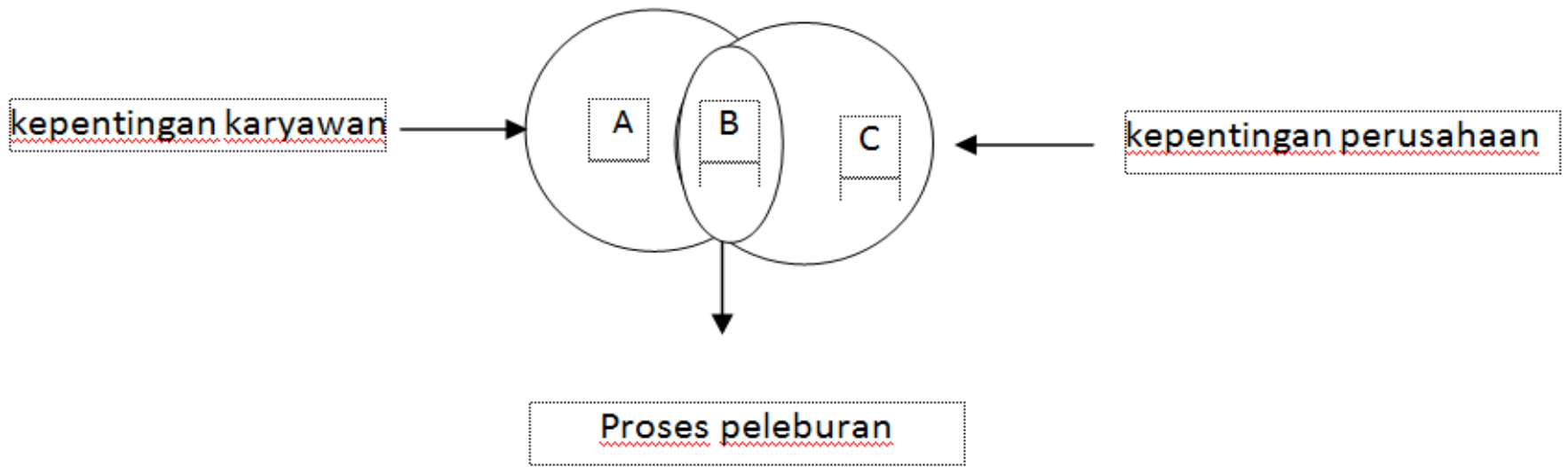
- 1. HUBUNGAN ANTAR MANUSIA**
- 2. MOTIVASI**
- 3. KEPEMIMPINAN**
- 4. KESEPAKATAN KERJA BERSAMA / KKB dan COLLECTIVE BARGAINING.**

## 1. HUBUNGAN ANTAR MANUSIA

Tujuan menghasilkan integrasi yang cukup kokoh dan mendorong kerja sama yang produktif dan kreatif untuk mencapai sasaran bersama, Manajer hendaknya terbuka serta mendorong partisipasi dan keberanian para bawahan untuk menyampaikan pendapat dan keluhan-keluhan. Hal tersebut tercipta dengan komunikasi dua arah.

### KESIMPULAN:

Hubungan antar manusia tercapai jika ada kesediaan melebur sebagian keinginan individu demi tercapainya kepentingan bersama yang didasarkan atas saling pengertian, harga-menghargai, hormat menghormati dan seterusnya.



- Manajer dalam menciptakan hubungan antar manusia hendaknya memahami masalah “KEPRIBADIAN” dan PERILAKU dari setiap individu bawahannya.

Kekuatan - kekuatan yang MEMPENGARUHI KEPRIBADIAN, adalah sebagai berikut:

## • TEORI KEPRIBADIAN :

1. TEORI SIFAT
2. TEORI PSIKODINAMIS
3. TEORI HUMANISTIS

### 1. TEORI SIFAT / TRAITIST THEORIES

Sifat atau ciri cenderung dapat diduga sbg pengarah perilaku individu berbuat dengan cara yang **KONSISTEN & KHAS**. CIRI menghasilkan **PERILAKU** yang **KONSISTEN** KRN MERUPAKAN SIFAT YANG TETAP & JANGKAUANNYA UMUM serta LUAS.

SIFAT : pendiam, menyendiri, periang, ramah tamah dsb  
perlu diperhatikan SIFAT masih dipengaruhi oleh LINGKUNGAN.

### 2. Teori Psikodinamis / Pychodynamic Theories : Oleh Freud

Perbedaan individual dalam kepribadian → bahwa orang menghadapi perangsangnya yang utama secara berbeda-beda, perbedaan kepribadian terletak pada ID (Bag, ketidak sadaran) & SUPER EGO.

ID → bag. yang primitif & tidak sadar dari kepribadian.

Bekerja tidak rasional & secara impulsif tanpa mempertimbangkan apakah yang diinginkan itu mgkn atau dapat diterima dari segi moral.

- SUPER EGO → gudang dari nilai individu termasuk SIKAP, MORAL, yang DIBENTUK oleh masyarakat secara kasar sesuai dengan HATI NURANI.
- EGO → mewakili gambaran seseorang mengenai kenyataan fisik & SOSIAL, gambaran mengenai apa yang akan menimbulkan sesuatu dan hal-2 apakah yang mungkin terjadi dalam dunia yang dialaminya,

## KESIMPULAN :

Teori tersebut menyatakan bahwa kehidupan waktu kecil mempunyai pengaruh yang besar terhadap perilaku orang setelah dewasa.



### 3. TEORI HUMANISTIK / HUMANISTIC THEORIES

Penekanan pada perkembangan dan perwujudan dari individu, menekankan pentingnya mempersepsikan dunia mereka dan kekuatan yang mempengaruhinya.

Perangsang yang paling dasar dr organisasi manusia tertuju pada PERWUJUDAN DIRI, USAHA KERAS yang terus menerus untuk mewujudkan potensi yang melekat pada dirinya.

Contoh: ORANG YANG BERPUSAT PADA PERSOALAN, DEMOKRATIS, SANGAT KREATIF, mampu mengadakan hubunganagn interpersonal yang mendalam, memuaskan dan dapat segera menrima orang lain sebagaimana adanya.

## MOTIVASI

- Mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya & potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif, untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.
- Motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja sama, berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

- **Motivasi internal**, merupakan keinginan dalam diri seseorang, berdasar a.l: Teori Maslow, Teori prestasi dll.
- **Motivasi Eksternal**, berasal dari motivasi internal dan adanya dalam organisasi sangat tergantung pada anggapan-anggapan dan teknik yang dipakai oleh pimpinan dalam memotivasi bawahannya, meliputi:
  - Suasana kerja:
  - Gaji
  - Kondisi kerja
  - Kebijaksanaan perusahaan
  - Hubungan kerja
  - Penghargaan
  - Kenaikan pangkat
  - Tanggung jawab

# BEBERAPA MACAM TEORI MOTIVASI

## ❖ PENDAPAT SAUL GELLERMAN.

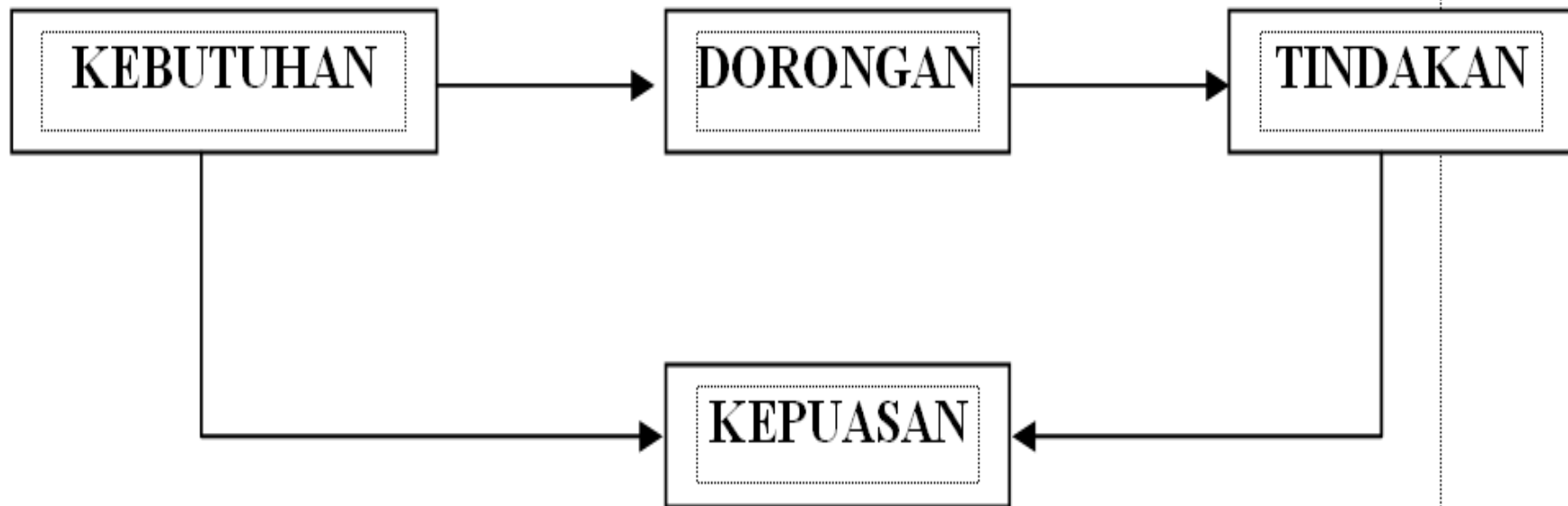
Manusia tidak hanya membutuhkan uang, status, prestasi, pengakuan (dimana kalau kebutuhan tersebut tidak terpenuhi orang termotivasi untuk memenuhinya), tetapi bahwa manusia tidak hanya membutuhkan itu.

Hal-hal tersebut di atas hanyalah merupakan wahana yang orang untuk mencapai keberadaannya yang diinginkan. Tujuan akhir motivasi, untuk merealisasikan citra pribadi.

## ❖ TEORI MOTIVASI Lainnya yaitu:

1. Content Theory
2. Process Theory
3. Reinforcement Theory

## Model Motivasinya



## Titik berat teori ini adalah:

- Arti pentingnya pemahaman faktor-faktor yang ada di dalam individu, yang menyebabkan mereka bertingkah laku tertentu.
- Setiap individu mempunyai kebutuhan yang ada di dalam/inner need, yang menyebabkan mereka didorong, dimotivisir untuk memenuhinya.
- Dimana kebutuhan tertentu yang mereka rasakan akan menentukan tindakan yang mereka lakukan, yaitu bertindak untuk memenuhinya/ memuaskan kebutuhan.
- Manajer harus bisa menebak kebutuhan karyawan → memilih cara untuk diterapkan → tujuan tercapai.

## 2. PROCESS THEORY

### Pendapat teori ini:

Seseorang melihat kemungkinan adanya kenaikan jabatan: apabila bertindak tertentu. Persangsang kenaikan jabatan untuk perilaku mereka.

### Dasar Teori ini:

Expectancy / penghargaan yaitu apa yang dipercayai oleh para individu akan memperoleh sesuatu dari tingkah laku mereka.

Valance yaitu kekuatan dari preferensi individu terhadap hasil yang diharapkan.

### 3. REINFORCEMENT THEORY

- Dalam teori menekankan bagaimana “konsekuensi” perilaku di masa lalu mempengaruhi tindakan dimasa yang akan datang dalam suatu siklus proses belajar.
- Individu bertingkah laku tertentu karena di masa lalu mereka belajar bahwa dengan perilaku tertentu tersebut akan berhubungan dengan hasil yang menyenangkan dan kebanyakan individu lebih suka akibat yang menyenangkan sehingga mereka akan mengulangi perilaku yang menyenangkan tersebut.



## MOTIVASI DAPAT DIKELOMPOKKAN DALAM 2 KELOMPOK

1. Motivasi Fisiologis ( alamiah, biologis)
2. Motivasi Psikologis
  - a. Motivasi kasih sayang
  - b. Motivasi mempertahankan diri
  - c. Motivasi memperkuat diri

PETTERSON dan PLOWMAN, mengatakan bahwa, orang mau bekerja karena faktor-faktor berikut :

1. KEINGINAN UNTUK HIDUP
2. KEINGINAN UNTUK SUATU POSISI
3. KEINGINAN KEKUASAAN
4. KEINGINAN AKAN PENGAKUAN

- DAVID MC.CLELLAND, motivasi yg menonjol adl:

1. Achievement motivation
2. Affiliatin motivation
3. Competen motivation
4. Power motivation.

- TEORI ERG:

Menyebutkan ada tiga kategori kebutuhan individu:

1. Existence
2. Relatedness
3. Growth

BERIKUT TEORI KEBUTUHAN AH.MASLOW

Kebutuhan aktualisasi diri dan pemenuhan diri (self actualization needs)

Teoritis: penggunaan potensi diri, pertumbuhan, pengembangan diri

Terapan: menyelesaikan pemugasan-pemugasan yang bersifat menantang, melakukan pekerjaan-pekerjaan kreatif, mengembangkan ketrampilan.

Kebutuhan harga diri (esteem needs)

Teoritis: status atau kedudukan, kepercayaan diri, pengakuan reputasi dan prestasi, reputasi dan prestasi, apresiasi, kehormatan diri, penghargaan

Terapan: kekuasaan ego, promosi hadiah, status, symbol, pengakuan jabatan, kekeluargaan, asosiasi

Kebutuhan sosial (social needs)

Teoritis: cinta, persahabatan, merasa memiliki dan diterima dalam kelompok, kekeluargaan, asosiasi

Terapan: kelompok-kelompok kerja formal dan informal, kegiatan-kegiatan yang disponsori perusahaan, acara-acara peringatan

Kebutuhan keamanan dan rasa aman (safety and security needs)

Teoritis: perlindungan dan stabilitas

Terapan: pengembangan karyawan, kondisi kerja yang aman, rencana-rencana senioritas, serikat kerja, tabungan uang pesangon, jaminan pensiun, asuransi, sistem penanganan keluhan.

Kebutuhan fisiologis (physiological needs)

Teoritis: makan, minum, perumahan, seks, istirahat

Terapan: ruang istirahat, berhenti makan siang, udara bersih untuk bernapas, air untuk minum, liburan, cuti, balas jasa dan jaminan sosial, periode istirahat on the job.

- **BERBAGAI PANDANGAN MANAJER TENTANG MOTIVASI DIHUBUNGKAN DENGAN TAHAP-TAHAP PEMIKIRAN MANAJEMEN**

1. Model tradisional/Traditional Model
2. Model hubungan manusiawi/Human Relation Model
3. Model sumber daya manusia/SDM/Human Resources Model

# TEORI KEPUASAN KERJA TEORI-TEORI DUA FAKTOR → HERZBERG ( KARYAWAN YANG TERMOTIVASI ).

Manusia mempunyai 2 kebutuhan dasar yaitu:

Kebutuhan untuk menghindari rasa sakit, kebutuhan untuk tetap hidup, serba kebutuhan untuk tumbuh berkembang dan belajar.

Analisis atas kepuasan kerja karyawan menghasilkan pembentukan 2 rangkaian kesatuan/kontinuum yang terpisah, bukan satu kesatuan, bukan satu kepuasan dan tidak puas tradisional, yaitu:

## 1. Rangkaian kesatuan yang pertama (1)

Berkisar dari ketidakpuasan sampai tidak adanya ketidakpuasan, dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan dimana karyawan mendapat pengaruh yang terbatas.

Contoh dari faktor-faktor higienis/khas

- Upah
- Hubungan antar pribadi: Supervisi, kebijakan serta administrasi perusahaan, kondisi kerja, status, dan keamanan

Faktor di atas tidak memperbesar kepuasan kerja, tetapi bila tidak ada / berkurang, menimbulkan ketidakpuasan.

## 2. Rangkaian Kesatuan yang ke-2, yaitu: Motivator

Menimbulkan serangkaian kesatuan yang bergerak mulai dari tidak adanya kepuasan kerja sampai kepuasan kerja.

Contoh : lebih dekat dari faktor pekerjaan dari pada lingkungan:

- a. Pekerjaan itu sendiri,
- b. Penghargaan,
- c. Prestasi,
- d. Kemungkinan untuk tumbuh,
- e. Promosi

# KEINGINAN KARYAWAN YANG UMUM

1. Gaji / upah yang baik
2. Pekerjaan yang aman secara ekonomis
3. Pekerjaan yang berarti
4. Rekan kerja yang kompak
5. Penghargaan terhadap pekerjaan yang dijalankan
6. Kesempatan untuk maju
7. Kondisi kerja yang aman, nyaman, dan menarik
8. Pimpinan yang adil dan bijaksana
9. Pengharagan dan perintah yang wajar
10. Organisasi atau tempat kerja yang dihargai masyarakat