

ABSTRAK

Dalam suatu organisasi, tentu sering terjadi perbedaan tujuan antara badan usaha dan tujuan para karyawan yang disebut sebagai permasalahan motivasi. Perbedaan tujuan ini mengakibatkan karyawan merasa kurang bersemangat dan puas atas pekerjaan yang dilakukan sehingga dapat berdampak pada hasil kinerjanya. Berbagai permasalahan terkait motivasi sangat berkaitan dengan pengendalian formal yang dapat terlihat dari tindakan karyawan yang cenderung melanggar peraturan mengacu pada ungkapan klasik bahwa peraturan ada untuk dilanggar, walaupun badan usaha telah memberikan berbagai macam penghargaan dan hukuman. Hal ini membuktikan bahwa penghargaan dan hukuman yang bersifat materi tidak cukup untuk memotivasi karyawan agar bertindak sesuai dengan tujuan badan usaha. Sementara itu, setiap orang di dunia pasti ingin merasa bahagia. Dalam pekerjaan, bahagia dicerminkan dalam berbagai bentuk, salah satunya kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan terjadi apabila semua kebutuhan dasarnya terpenuhi dan untuk memenuhi kebutuhan dasar tersebut badan usaha harus menanamkan motivasi otonomi melalui internalisasi sehingga karyawan akan menikmati aktivitas dan melakukan setiap pekerjaan dengan sepenuh hati yang dapat menuntun pada peningkatan kinerja badan usaha. Oleh karena itu, dilakukan penelitian menggunakan pendekatan kualitatif yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan pengendalian formal dan motivasi otonomi agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam badan usaha.

Kata kunci: permasalahan motivasi, pengendalian formal, bahagia, motivasi otonomi.

ABSTRACT

In an organization, there are some differences of purpose between business entities and the aim of employees as referred to motivational problem. This differences resulted employees might feel less excited and satisfied at doing some works, which lead to impact on the results of their performance. Motivational problems are often associated with formal control that can be seen from the actions of employees who tend to break the rules, referring to classic expression that the rules are to be broken, although the organization has been providing some rewards and punishments. It proves that the financial rewards and punishments are not enough to motivate employees to do the job as expected by the organization. In spite of that, every person in the world wants to be happy. At work, happiness formed in many ways. One of that form is about job satisfaction. Employee will satisfied if the organization can fulfill their basic needs, for an example needs for relatedness, and for fulfilling their basic needs, organizations have to internalized the autonomous motivation. So the employees enjoy their activity and do every task with a vengeance, which could lead to increase their performances. Therefore, the research uses a qualitative approach to determine the application of formal control and autonomous motivation in order to improve the performance of employees in an organization.

Keywords: Motivational problems, formal control, happiness, autonomous motivation