SUMBER DAYA MANUSIA PARIWISATA

PERTEMUAN KE 4

Karakter Manusia

Karakter manusia merupakan kumpulan ciri-ciri atau sifat yang membentuk kepribadian seseorang, termasuk bagaimana mereka berpikir, merasakan, bertindak, dan berinteraksi dengan lingkungan serta orang lain.



Pengertian Motivasi SDM

Motivasi SDM (Sumber Daya Manusia) adalah dorongan internal atau eksternal yang mempengaruhi sikap, perilaku, dan tindakan individu atau kelompok dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik secara pribadi maupun organisasi.





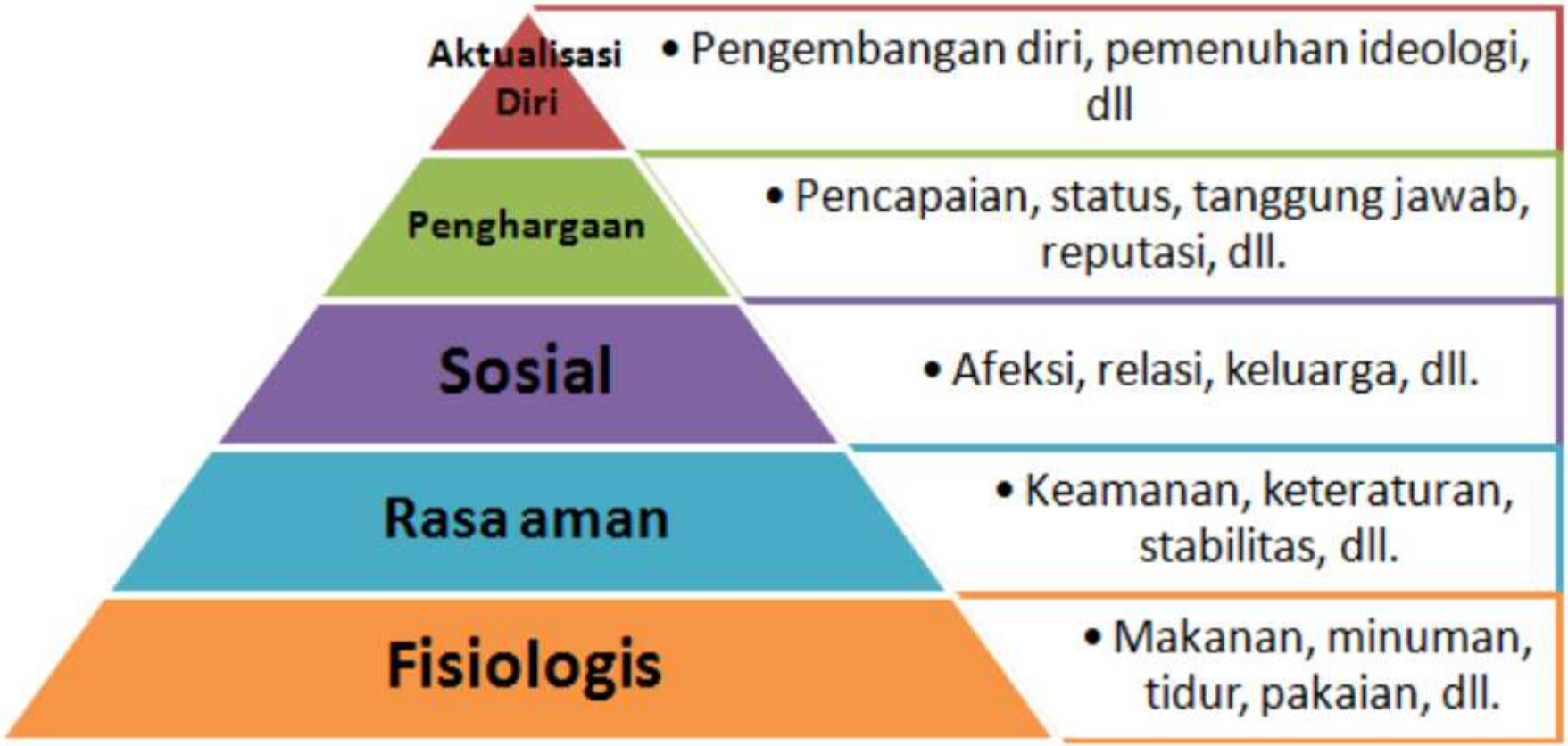


Teori Motivasi SDM

1. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Dikembangkan oleh **Abraham Maslow**, teori ini menyatakan bahwa manusia memiliki lima tingkat kebutuhan, yang dimulai dari kebutuhan dasar hingga kebutuhan yang lebih tinggi:

- Kebutuhan Fisiologis: Kebutuhan dasar seperti makanan, air, dan tempat tinggal.
- Kebutuhan Keamanan: Rasa aman secara fisik dan emosional, termasuk keamanan pekerjaan.
- Kebutuhan Sosial: Hubungan sosial, rasa memiliki, dan cinta.
- Kebutuhan Penghargaan: Pengakuan, status, dan rasa hormat.
- Kebutuhan Aktualisasi Diri: Keinginan untuk mencapai potensi penuh dan berkembang secara pribadi.

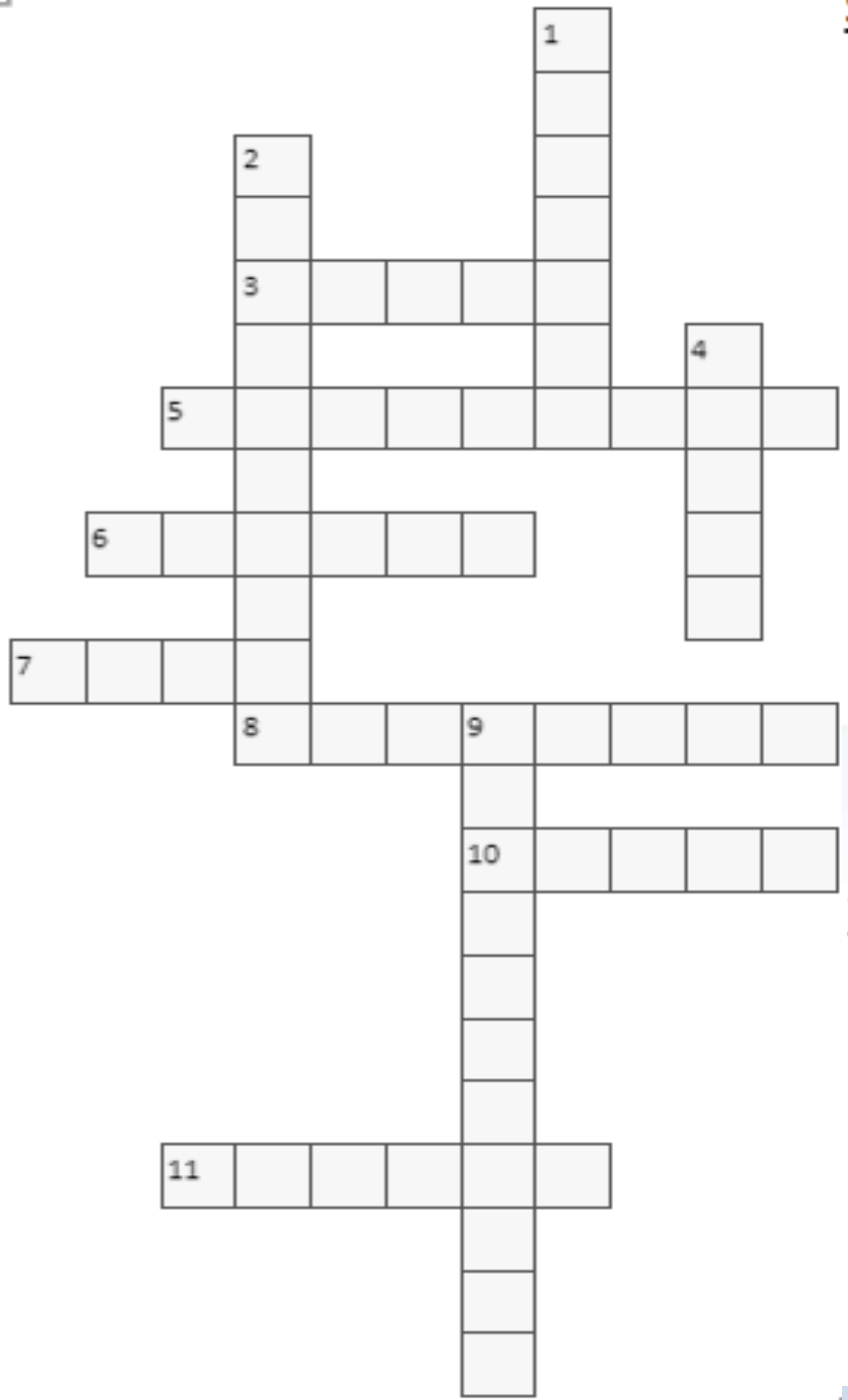

Aktualisasi Diri
• Pengembangan diri, pemenuhan ideologi, dll
Penghargaan
• Pencapaian, status, tanggung jawab, reputasi, dll.
Sosial
• Afeksi, relasi, keluarga, dll.
Rasa aman
• Keamanan, keteraturan, stabilitas, dll.
Fisiologis
• Makanan, minuman, tidur, pakaian, dll.

Teori Motivasi SDM

2. Teori Motivasi Diri (Self-Determination Theory)

Teori ini menyatakan bahwa motivasi manusia terdiri dari dua jenis:

- Motivasi Intrinsik: Dorongan untuk melakukan sesuatu karena kesenangan atau kepuasan yang diperoleh dari aktivitas itu sendiri.
- Motivasi Ekstrinsik: Dorongan untuk melakukan sesuatu karena adanya imbalan eksternal, seperti uang, pengakuan, atau pujian.



Secara horizontal

3. Salam ... (kata yang sering dikatakan oleh Mario Teguh saat memberi motivasi)

5. Orang yang sering memberi motivasi

6. Hasil atau hasil kerja

7. Imbal kerja

8. 1 antusiasme, api (ki), dorongan, energi, gairah, gelora (ki), intensitas, motivasi, (hawa) nafsu, spirit

10. Ambisi, animo, cekal, cita-cita, dorongan hati, hasrat, iktikad, kebulatan hati, kehendak, keinginan, kemauan, keteguhan hati

11. Kerja paksa pada zaman Jepang

Tegak lurus

1. Prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja

2. Kebutuhan dasar seperti makanan, air, dan tempat tinggal(Teori Maslow)

4. Dasar, kesimpulan, motivasi, pendapat, pokok, tajuk

9. Keinginan untuk mencapai potensi penuh dan berkembang secara pribadi(Kebutuhan Maslow)



Secara horizontal

3. Salam ... (kata yang sering dikatakan oleh Mario Teguh saat memberi motivasi)

5. Orang yang sering memberi motivasi

6. Hasil atau hasil kerja

7. Imbal kerja

8. 1 antusiasme, api (ki), dorongan, energi, gairah, gelora (ki), intensitas, motivasi, (hawa) nafsu, spirit

10. Ambisi, animo, cekal, cita-cita, dorongan hati, hasrat, iktikad, kebulatan hati, kehendak, keinginan, kemauan, keteguhan hati

11. Kerja paksa pada zaman Jepang

Tegak lurus

1. Prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja

2. Kebutuhan dasar seperti makanan, air, dan tempat tinggal(Teori Maslow)

4. Dasar, kesimpulan, motivasi, pendapat, pokok, tajuk

9. Keinginan untuk mencapai potensi penuh dan berkembang secara pribadi(Kebutuhan Maslow)

Teori Motivasi SDM

3. Teori X dan Teori Y McGregor

Dikembangkan oleh **Douglas McGregor**, teori ini membagi pandangan manajer tentang karyawan menjadi dua kategori:

- Teori X: Karyawan dianggap secara alami malas, tidak menyukai kerja, dan perlu diawasi dengan ketat atau dihukum untuk mendorong mereka bekerja.
- Teori Y: Karyawan dianggap secara alami menyukai kerja, bertanggung jawab, dan dapat termotivasi oleh rasa puas dalam mencapai tujuan.

Kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM) atau Karyawan

1. Jumlah Karyawan

Organisasi perlu memperkirakan dan merencanakan jumlah karyawan yang tepat untuk memenuhi kebutuhan operasionalnya. **Kelebihan karyawan** dapat menyebabkan pemborosan biaya, sedangkan **kekurangan karyawan** dapat mengakibatkan gangguan operasional.

2. Kualifikasi dan Kompetensi

Setiap posisi dalam perusahaan memerlukan kualifikasi dan kompetensi tertentu. Kompetensi ini mencakup:

- **Keterampilan teknis**: Pengetahuan khusus dan keterampilan praktis yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan, misalnya keterampilan dalam teknologi, pemasaran, atau keuangan.
- **Keterampilan non-teknis (soft skills):** Termasuk keterampilan komunikasi, manajemen waktu, kerja tim, dan kepemimpinan.c

3. Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan

Kebutuhan pelatihan mencakup:

- **Pelatihan awal**: Untuk karyawan baru agar mereka memahami budaya dan cara kerja perusahaan.
- **Pelatihan berkelanjutan**: Meningkatkan keterampilan dan pengetahuan seiring perkembangan teknologi, pasar, dan kebutuhan bisnis.
- **Pengembangan kepemimpinan**: Untuk karyawan yang dipromosikan atau yang dipersiapkan untuk posisi manajerial.

4. Kesejahteraan dan Motivasi Karyawan

Kebutuhan ini dapat mencakup:

- **Gaji yang kompetitif:** Memastikan karyawan mendapatkan kompensasi yang sepadan dengan pekerjaan mereka dan sesuai dengan standar industri.
- **Benefit tambahan:** Seperti asuransi kesehatan, tunjangan, cuti berbayar, dan pensiun.
- **Lingkungan kerja yang sehat:** Menciptakan suasana kerja yang kondusif, aman, dan mendukung keseimbangan kerja-hidup.

☺ END ☺