

EDISI 10

JUN 2023

BULETIN APB

AKADEMI PENGAJIAN BAHASA
UNIVERSITI TEKNOLOGI MARA
CAWANGAN NEGERI SEMBILAN
KAMPUS SEREMBAN



Ganjaran Bukan Kewangan Sumber Motivasi kepada Pekerja dalam Organisasi

ASIAH ALI

JABATAN PENGURUSAN DAN PERNIAGAAN,
UNIVERSITI TEKNOLOGI MARA CAWANGAN NEGERI SEMBILAN KAMPUS KUALA PILAH

Sumber manusia merupakan sumber utama dalam suatu organisasi dan memainkan peranan penting sebagai penggerak dalam aktiviti perancangan, pengorganisasian, kepimpinan dan pengawalan. Dalam konsep pengurusan, secara umum kita akan berurusan dengan dua perkara iaitu, pengurusan kerja dan juga pengurusan manusia. Pengurusan terhadap kerja mudah untuk diuruskan kerana melibatkan prosedur serta kemahiran untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Manakala pengurusan manusia merupakan satu pengurusan yang unik dan merupakan satu seni yang memerlukan penelitian serta timbang rasa antara pemimpin dan pengikut.

Sumber motivasi boleh dikategorikan kepada dua iaitu motivasi ransangan daripada dalaman serta rangsangan daripada luaran (Morris et al. 2022). Mengikut Moris serta rakan-rakan (2022) gabungan faktor intrinsik dan ekstrinsik menjuruskan ke dalam fasa perbincangan pra-keputusan dalam pembentukan kelakuan bermotivasi. Ganjaran kewangan dan bukan kewangan merupakan salah satu praktis pengurusan sumber manusia yang digunakan dalam organisasi. Ianya dijadikan satu alat untuk memberikan motivasi kepada para pekerja. Pendekatan ini merupakan satu faktor luaran yang memberikan rangsangan kepada para pekerja untuk lebih bermotivasi serta bersungguh-sungguh dalam melakukan tugas harian mereka.



Ganjaran bukan kewangan banyak diaplikasikan dalam sesebuah organisasi untuk menghargai pekerja secara tidak langsung ianya menjadi satu punca pengekalan pekerja. Mengikut Asiah (2018), ganjaran merupakan salah satu faktor penentu dalam pengekalan pekerja selain daripada faktor utama adalah gaji. Maka ganjaran bukan kewangan menjadikan satu pendekatan kepada majikan untuk diaplikasikan dalam organisasi untuk tujuan pengekalan serta memberi nilai tambah dalam sesebuah organisasi. Ganjaran bukan kewangan sebagai contoh adalah status, pembahagian tugas, pengkayaan kerja, keselamatan kerja serta keadaan kerja (Mdhlalose, 2022).

Ganjaran bukan kewangan boleh diadaptasi dalam pelbagai jenis tahap organisasi sama ada organisasi besar mahupun sederhana dan kecil. Ganjaran bukan kewangan adalah berbeza mengikut kemampuan sesebuah organisasi. Contohnya NOVARTIS Malaysia yang telah menerima anugerah “Top Employer Certified Excellence in Employee Conditions” dengan budaya kerja ‘inspired, curious, dan unbossed’ memberikankan ganjaran bukan kewangan supaya pekerja melaksanakan kerja pada tahap optimum secara konsisten. Tambahan lagi, ianya memastikan persekitaran kerja inklusif, fleksibel, memanfaatkan usaha untuk kesejahteraan bersama (Sinar Harian, 2023).

Selain itu, meraikan dan menghargai pekerja merupakan satu elemen di dalam ganjaran bukan kewangan. Contohnya, Syarikat Penternakan Sumber Unggas Sdn. Bhd. telah mengadakan majlis iftar yang diberi nama Majlis Iftar Jamaei Siri ke-3 bagi merapatkan silaturrahim antara pekerja dan syarikat. Selain itu, En Anas Asmawi sebagai pengarah urusan melibatkan program berbentuk rohani seperti kuliah ringkas serta persembahan bakat terpendam pekerja, penyampaian cenderamata dan duit raya bagi merangsang semangat serta mewujudkan suasana kerja yang harmoni pada masa akan datang.

Kesimpulannya, para pekerja bukan hanya mengambil kira faktor ganjaran kewangan, akan tetapi ganjaran bukan kewangan juga penting untuk memperbaiki serta naik taraf kehidupan mereka. Ianya selaras dengan penyelidikan daripada Tumi dan rakan-rakan (2022), untuk pengkalan pekerja serta menarik masuk pekerja berbakat, organisasi perlu mengformulakan polisi yang dinamik untuk polisi modal insan untuk memastikan situasi menang-menang antara pekerja dan organisasi. Oleh sebab itu, motivasi antara pekerja merupakan satu jaringan penting untuk melibatkan para pekerja dengan matlamat organisasi.



Gambar rajah 1.1: Majlis Iftar Jamaei Siri ke-3



Gambar rajah 1.2: Aktiviti sampingan

Rujukan

- Asiah, A. (2018). The Factors that Influence Employee Retention and its Impact on Organizational Citizenship Behavior and Job : Embeddedness: A Study at the Public Sector Organizations in Malaysia.
- Mdhllalose, D. (2022). The Innovative Employee: The Assessment of Reward Equity on the Predisposition to Make Creative Contributions through Literature Review. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 10(3), 433-448.
- Mohd Anas. (2023, 21 April). Majlis Iftar Jamaei Siri ke-3 di akses pada 28 April 2023, daripada <https://www.facebook.com/mohd.anas.902>.
- Morris, L. S., Grehl, M. M., Rutter, S. B., Mehta, M., & Westwater, M. L. (2022). On what motivates us: a detailed review of intrinsic v. extrinsic motivation. *Psychological Medicine*, 1-16.
- Sinar Harian. (2023, 27 April). Novartis Malaysia majikan terbaik 4 tahun berturut-turut. Sinar Harian Online. Bahan diakses pada 28 April 2023, daripada <https://www.msn.com/en-my/news/other/novartis-malaysia-majikan-terbaik-4-tahun-berturut-turut/ar-AA1aoO4M?ocid=msedgntp&cvid=75b8a73bfaef4d6a9ea49be2162abe42&ei=7>
- Tumi, N. S., Hasan, A. N., & Khalid, J. (2022). Impact of compensation, job enrichment and enlargement, and training on employee . motivation. *Business Perspectives and Research*, 10(1), 121-139.