

EM NT  
OPPORTUNITY  
**EMPOWERMENT**  
CHANGE  
ME  
CREATIVITY MEDIATION  
CHOICE CONFLICT  
POWER



# APPLIED PERFORMANCE PRACTICES



Amanda Fajrin A (2014031005)

Jihan Naziha (2017031010)

Zahran Rizky S (201703102)

Rewards



# ❖ LEARNING OBJECTIVES

1. Discuss the advantages & disadvantages of the four reward objectives.
2. Identify several team and organizational level performance based rewards.
3. Describe five ways to improve reward effectiveness.

4. Discuss the advantages and disadvantages of job specialization.

5. Diagram the job characteristic model of job design.

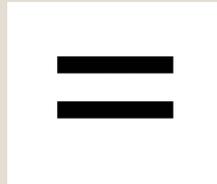
6. Identify three strategies for improving employee motivation through job design.

7. Define *empowerment* and identify strategies that support empowerment.

8. Describe the five elements of self – leadership.

9. Identify specific personal and work environment influences on self leadership.

## ➤ THE MEANING OF MONEY IN THE WORKPLACE



1. Nilai pertukaran
2. Job status, Skill, knowledge, achievements, reinforcement, dan motivator
3. Kebutuhan hidup → emosi dan self concepts

- Definisi uang bagi laki-laki dan wanita
- Definisi uang bagi beberapa Negara

## ➤ Financial Reward Practices

**Exhibit 6.1 Reward Objectives, Advantages, and Disadvantages**

Reward objective	Sample rewards	Advantages	Disadvantages
<b>Membership/seniority</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fixed pay</li> <li>• Most employee benefits</li> <li>• Paid time off</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• May attract applicants</li> <li>• Minimizes stress of insecurity</li> <li>• Reduces turnover</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Doesn't directly motivate performance</li> <li>• May discourage poor performers from leaving</li> <li>• Golden handcuffs may undermine performance</li> </ul>
<b>Job status</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promotion-based pay increase</li> <li>• Status-based benefits</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tries to maintain internal equity</li> <li>• Minimizes pay discrimination</li> <li>• Motivates employees to compete for promotions</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Encourages hierarchy, which may increase costs and reduce responsiveness</li> <li>• Reinforces status differences</li> <li>• Motivates job competition and exaggerated job worth</li> </ul>
<b>Competencies</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pay increase based on competency</li> <li>• Skill-based pay</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Improves workforce flexibility</li> <li>• Tends to improve quality</li> <li>• Is consistent with employability</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Subjective measurement of competencies</li> <li>• Skill-based pay plans are expensive</li> </ul>
<b>Task performance</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Commissions</li> <li>• Merit pay</li> <li>• Gainsharing</li> <li>• Profit sharing</li> <li>• Stock options</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivates task performance</li> <li>• Attracts performance-oriented applicants</li> <li>• Organizational rewards create an ownership culture</li> <li>• Pay variability may avoid layoffs during downturns</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• May weaken job content motivation</li> <li>• May distance reward giver from receiver</li> <li>• May discourage creativity</li> <li>• Tends to address symptoms, not underlying causes, of behavior</li> </ul>

## ➤ Membership and Seniority Based Rewards

- Membership

- Seniority

## Job Status Based Rewards



## ➤ Competency Based Reward

- Adaptability
- Team orientation
- Technical expertise
- Leadership

## ➤ Performance based rewards

- Individual Rewards
- Team Rewards
- Organizational Rewards
- Evaluating Organizational – Level Rewards

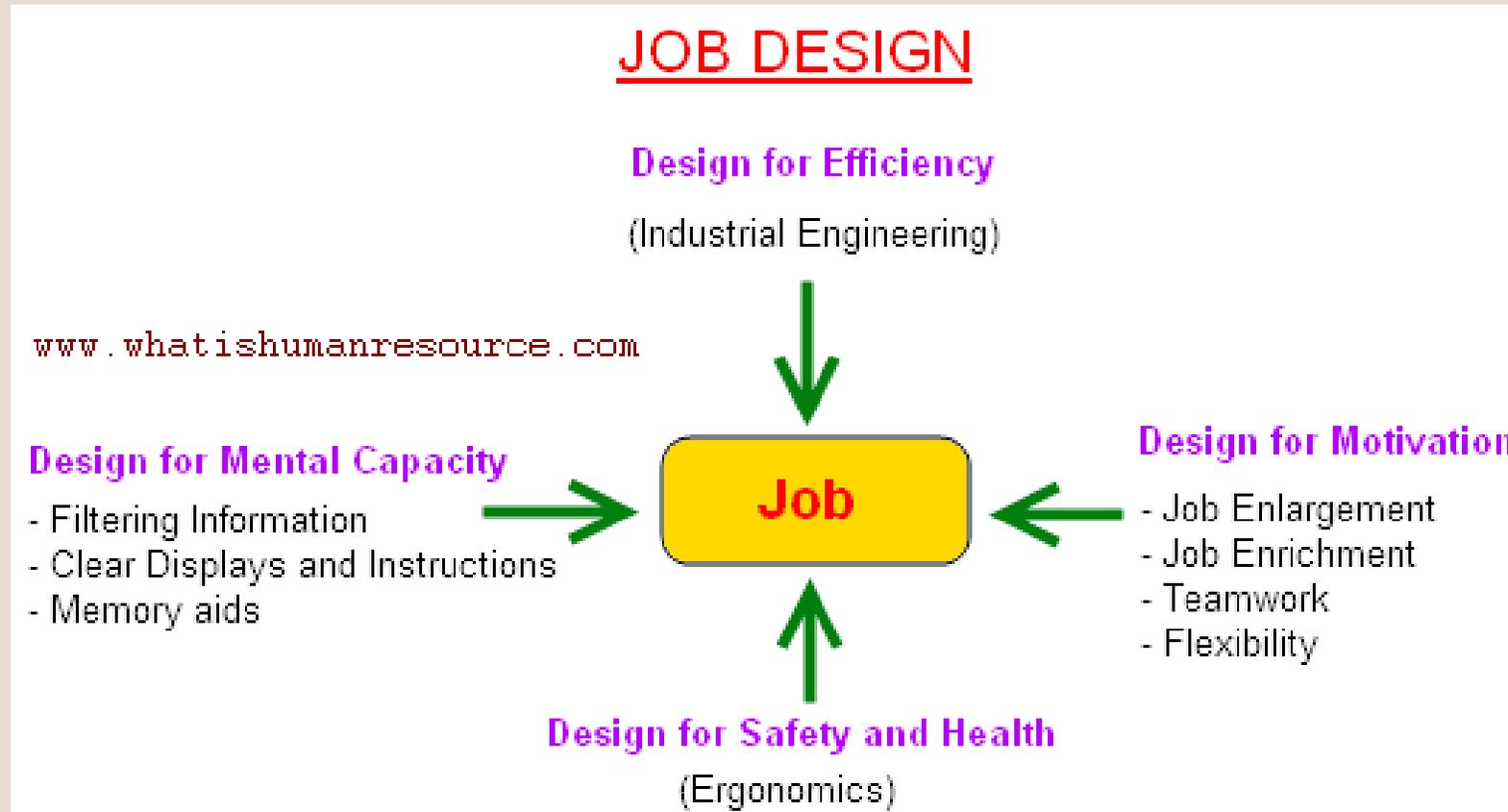
## ➤ Improving Reward Effectiveness

- Ensure that rewards are relevant
- Use team rewards for independent jobs
- Ensure that rewards are valued
- Watch out for unintended consequences

# Learning objective 2

4. Diskusikan kelebihan dan kekurangan spesialisasi pekerjaan.
5. Diagram karakteristik pekerjaan model desain jabatan.
6. Identifikasi tiga strategi untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui.

# Job Design Practices



# Job Design and Work Efficiency

## ***Job specialization***

Pekerjaan yang dibagikan menjadi beberapa tugas, dimana tugas itu diberikan kepada spesialis-spesialis itu sendiri yang menghasilkan pekerjaan dengan waktu yang cepat.

## ***Cycle time***

Waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu tugas, sebelum mengerjakan tugas yang baru.

## **Kenapa perusahaan itu membagi-bagi tugas?**

1. Lebih efisien.
2. Lebih mudah bagi karyawan.
3. Karyawan lebih cepat menguasai pekerjaan.
4. Karyawan lebih mudah diberikan tugas.

- ***Scientific management***

Perencanaan sistem yang dapat mempengaruhi turunnya biaya dan peningkatan produktivitas, mutu, pendapatan dan kinerja karyawan dengan menggunakan metode ilmiah.

- ***Problems with Job Specialization***

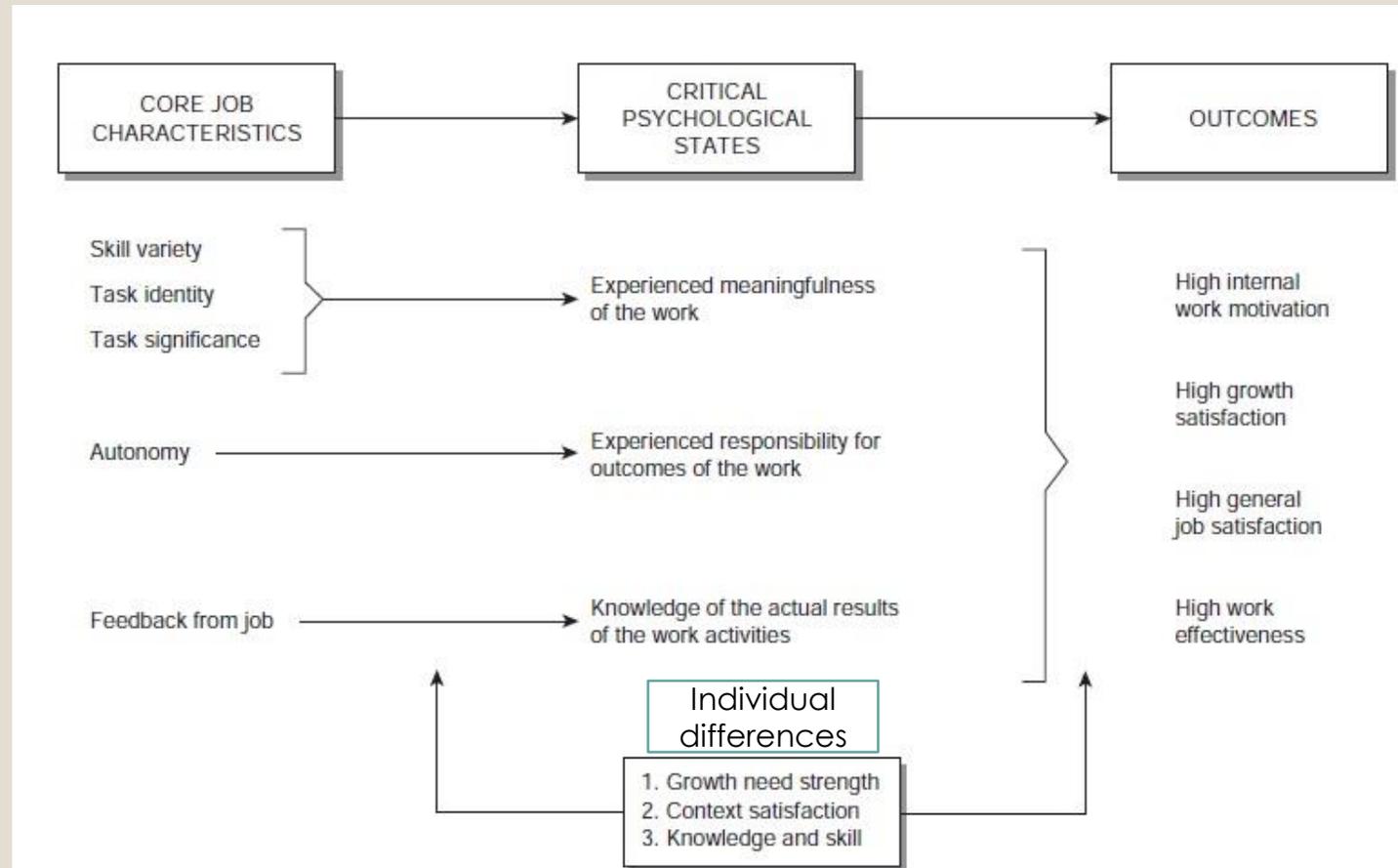
1. Menjadi membosankan.
2. Menjadi kurang berarti.
3. Kurangnya bersosialisasi.

# Job Design and Work Motivation

- ***motivator-hygiene theory***

Karyawan merasa termotivasi jika sudah melakukan suatu progres dan jika sudah merasa di hargai(Motivator), mereka merasa tidak puas atau tidak termotivasi jika kondisi tempat kerjanya buruk, dan faktor-faktor lainnya yang dikategorikan sebagai kebutuhan tingkat rendah(Hygiene)

- Core job



# Job Design Practices That Motivate

- **Job rotation**

Memindahkan karyawan dari pekerjaan ke pekerjaan lainnya.

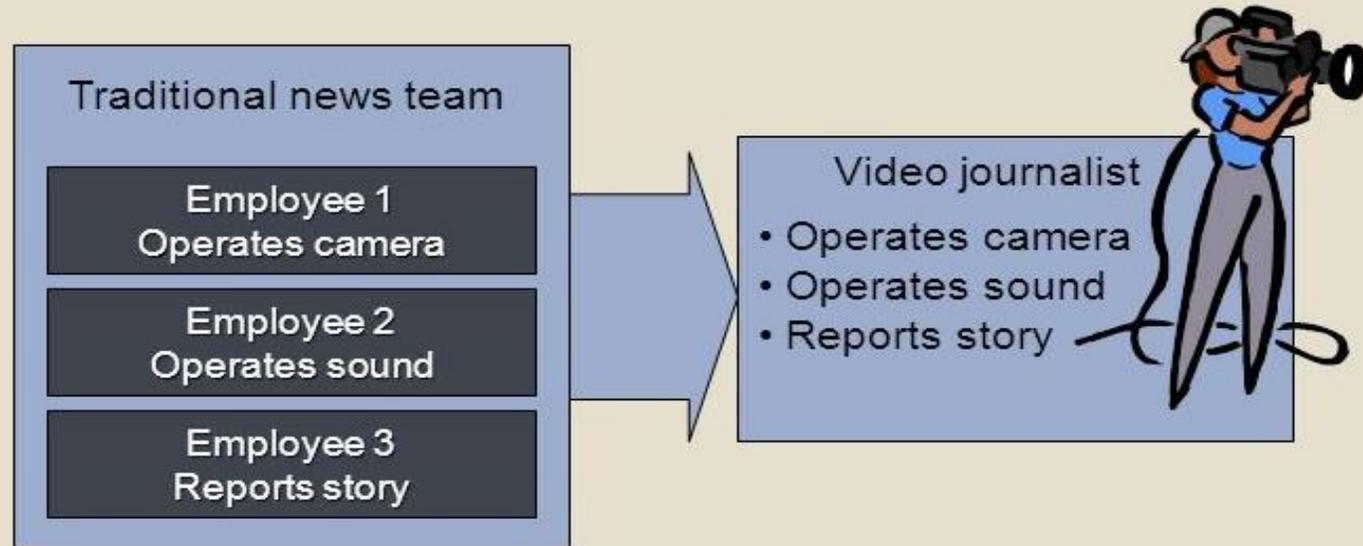
Tiga potensi keuntungan dari rotasi pekerjaan:

1. meminimalkan risiko kesehatan dari ketegangan berulang.
2. mendukung multiskilling
3. berpotensi mengurangi kebosanan pekerjaan yang sangat berulang.

- **Job Enlargement**

Menambahkan tugas ke pekerjaan yang sudah ada.

# Job Enlargement of Video Journalists



- ***job enrichment***

Karyawan yang diberikan tanggung jawab untuk menjadwalkan, mengkoordinasikan, dan merencanakan pekerjaan mereka sendiri

2 cara meningkatkan *job enrichment*:

- *Natural Grouping*
- *Establishing client relationship*

# DEFINE EMPOWERMENT AND IDENTIFY STRATEGIES THAT SUPPORT EMPOWERMENT

## Empowerment Practices

Menurut manajer Svenska Handelsbanken menggambarkan struktur dimana manajer menentukan produk mana yang ditawarkan, berapa harga yang harus ditentukan, bagaimana memasarkan produk, dan sebagainya. Melibatkan karyawan karena secara garis besar karyawan lebih mengetahui situasi pelanggan seperti apa.

## Empowerment

Empowerment adalah pemerdayaan karyawan untuk mengaktualisasikan potensi yang ada atau sudah dimiliki oleh karyawan tersebut dan diharapkan memberikan peranan yang cukup berkompeten. Dalam konsep psikologis terbagi menjadi empat.

- Self Determination : Rasa percaya bahwa karyawan dapat menentukan nasibnya sendiri.
- Meaning : Karyawan dapat memaknai apa yang dilakukan itu penting dan merasa diberdayakan.
- Competence : Kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik atas dasar keterampilan dan pengetahuan serta didukung untuk siap dengan tantangan yang baru.
- Impact : Tingkat pengaruh atau kepentingan umum lainnya yang dinilai oleh pencapaian kerja dan tindakan mereka memiliki pengaruh terhadap keberhasilan perusahaan.

## Supporting Empowerment

suatu usaha yang dilakukan pemimpin perusahaan untuk meningkatkan pemberdayaan dengan cara mengubah lingkungan kerja untuk meningkatkan produktif karyawan tersebut, selain itu karakteristik kerja yang jelas juga dapat mempengaruhi dimana karyawan merasa diberdayakan.

# Describe The Five Elements Of Self-Leadership

## **Self-Leadership practices**

karakter kepemimpinan harus dimiliki setiap karyawan pada perusahaan. Sikap itu bisa ditunjukkan dengan kemampuan kerja dalam tim, komunikasi yang baik dan bertanggung jawab.

## **Self-Leadership**

Proses mempengaruhi diri sendiri untuk mencapai tujuan dan memotivasi diri dengan sikap berpandangan ke depan, bertanggung jawab tekun dan memiliki keyakinan diri.

## **Self-Leadership Strategies**

Proses Self-Leadership mempunyai beberapa proses namun identifikasi aktivitas utamanya ialah 5 elemen yang saling berurutan.

## 1. Personal Goal Setting

menetapkan tujuan untuk diri sendiri yang akan menghasilkan perbaikan diri sendiri melalui proses yang sistematis, melibatkan pemikiran determinasi (menetapkan) dan eksekusi.

## 2. Constructive thought patterns

pola pikir yang membangun yang dapat dipertanggung jawabkan, pola pikir yang membangun suatu karya menjadi lebih baik dan positif.

- Positive Self-Talk : Pernyataan dalam bentuk positif pada diri sendiri.
- Self-talk : kata kata yang sering kita ucapkan dan sering kali kita tidak menyadari perkataan itu. Self talk yang sering anda katakan pada diri sendiri sebenarnya adalah cerminan dari bawah sadar anda.
- Mental Imagery : pembayangan mental proses mental berlatih tugas dan memvisualisasikan kesuksesan dalam penyelesaiannya.

### 3. Designing Natural Rewards

merancang atau membangun sebuah proses alami dalam pekerjaan dan menjadikan tugas sebagai sasaran contohnya seperti perusahaan desain membuat tugas untuk karyawan mendesain dengan perangkat lunak karena seperti biasanya karyawan tersebut mendesain dengan pensil.

### 4. Self Monitoring

pemantauan diri atau kecenderungan untuk merubah perilaku dalam merespon presentasi diri yang dipusatkan pada situasi tertentu, contohnya perusahaan mengatur kembali untuk penerimaan laporan bulanan tingkat penjualan mereka.

## 5. Self-Reinforcement

bentuk penguatan diri dalam satu tujuan tertentu contohnya beristirahat dalam mengerjakan tugas untuk memberikan kekuatan kembali kepada diri kita agar lebih semangat lagi.

# Identify Specific Personal And Work Environment Influences On Self-Leadership

## Effectiveness of Self-Leadership

melatih pemimpin atau kepemimpinan yang berhasil mencapai tujuan organisasi, tanpa orang lain meraskan adanya perbedaan yang jelas antara pemimpi yang berhasil dan pemimpin yang efektif.

## Self-Leadership Contingencies

Menjelaskan dengan mengarahkan pada pencapaian tujuan berkaitan sendirinya dengan menolong karyawan memfokuskan pada harapannya, alat imbalan dan nilai di dalam situasi kerja. Pada akhirnya pimpinan harus mengetahui apa yang diinginkan oleh bawahannya dalam situasi tugas tertentu dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya yang tepat untuk memenuhi kebutuhan mereka

THANKYOUUUUU!