

TEORI MOTIVASI DALAM PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI SEBUAH PERUSAHAAN

Oleh:

Najwatus Salimah¹

Zellia Mutiara Rengganis²

Iriani Ismail³

Universitas Trunojoyo Madura

Alamat: Jl. Raya Telang, Perumahan Telang Inda, Telang, Kec. Kamal, Kabupaten
Bangkalan, Jawa Timur (69162).

Korespondensi Penulis: najwatussalimah17@gmail.com

Abstract. *Motivation theory in human resource management (HRM) refers to the various approaches and models used to understand and improve employee motivation within an organisation. The theory also identifies five levels of needs such as physiological, safety, social, reward, and self-actualisation, which must be met in stages. In the context of HRM, the application of this theory helps organisations to develop strategies that focus on meeting employees' needs holistically, from the most basic to the highest needs. The application of motivation theory in HRM not only improves employee well-being, but also has a positive impact on overall organisational productivity. Employees whose needs are met tend to be more motivated, committed and loyal, which ultimately contributes to the long-term success of the organisation.*

Keywords: *Motivation Theory, Management Human Resources.*

Abstrak. Teori motivasi dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merujuk pada berbagai pendekatan dan model yang digunakan untuk memahami dan meningkatkan motivasi karyawan dalam suatu organisasi. Teori ini juga mengidentifikasi lima tingkatan kebutuhan seperti fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri, yang harus dipenuhi secara bertahap. Dalam konteks pengelolaan SDM, penerapan teori ini membantu organisasi dalam mengembangkan strategi yang berfokus pada

TEORI MOTIVASI DALAM PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI SEBUAH PERUSAHAAN

pemenuhan kebutuhan karyawan secara holistik, dari yang paling dasar hingga kebutuhan tertinggi. Penerapan teori motivasi dalam pengelolaan SDM tidak hanya meningkatkan kesejahteraan karyawan, tetapi juga berdampak positif pada produktivitas organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang kebutuhan-kebutuhannya terpenuhi cenderung lebih termotivasi, berkomitmen dan loyal, yang pada akhirnya berkontribusi pada keberhasilan jangka panjang organisasi.

Kata Kunci: Teori Motivasi, Pengelolaan Sumber Daya Manusia.

LATAR BELAKANG

Salah satu faktor yang mendorong kemajuan suatu organisasi adalah dengan adanya keberadaan sumber daya manusianya. Manusia dapat menjadikan suatu organisasi tersebut menjadi organisasi yang efektif, dapat mengelola sumber-sumber daya yang lain dengan baik, menerapkan strategi tujuan organisasi dengan bijak, mengendalikan mutu dan dapat merancang seluruh operasional organisasi sampai dengan menghasilkan dan memasarkan produk, jasa. Motivasi (*motivation*) dapat diartikan kekuatan yang muncul dalam diri seseorang yang dimana nantinya hal tersebut dapat membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi adalah faktor utama yang mendorong diri seseorang untuk melakukan segala macam aktivitas yang ia lakukan.

Dalam dunia bisnis yang sekarang semakin kompetitif, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu faktor kunci yang dapat menentukan keberhasilan suatu organisasi. Pengelolaan SDM yang efektif ternyata tidak hanya berfokus pada aspek teknis seperti rekrutmen dan pengembangan keterampilan saja, melainkan juga mencakup pemahaman mendalam mengenai motivasi karyawan. Ada salah satu teori yang paling berpengaruh dalam memahami motivasi manusia, teori itu adalah Teori Hierarki Kebutuhan Maslow.

Teori ini dikembangkan oleh salah satu pakar psikologi dari Amerika yaitu Abraham Maslow yang lahir pada tanggal 1 April 1908 bertempat di Brooklyn, Kota New York, Amerika. Abraham Maslow adalah teoretikus yang sudah banyak memberikan inspirasi dalam teori kepribadian. Ia juga seorang psikolog dari Amerika dan menjadi pelopor aliran psikologi humanistik. Ia juga terkenal dengan teorinya tentang kebutuhan manusia.

Menurut Maslow kebutuhan manusia dapat diatur secara hierarkis dari yang paling mendasar hingga ke yang lebih kompleks dan abstrak. Maslow juga mengidentifikasi lima tingkat kebutuhan:

1. Kebutuhan Fisologis: kebutuhan dasar yang berkaitan dengan kelangsungan hidup baik secara fisik, seperti makan, tidur, air, udara dan tempat tinggal.
2. Kebutuhan Keamanan: ini mencakup kebutuhan akan perlindungan fisik, pekerjaan yang stabil dan jaminan kesehatan.
3. Kebutuhan Sosial: ini mencakup kebutuhan akan cinta, persahabatan dan rasa memiliki dalam sebuah komunitas.
4. Kebutuhan Penghargaan: ini mencakup kebutuhan akan harga diri, status dan prestise.
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri: ini adalah tingkat tertinggi dalam hierarki Maslow. Di sini, manusia berusaha mencapai potensi penuh mereka dan mengejar pertumbuhan pribadi, kreativitas dan tujuan hidup.

Teori ini telah diterapkan dalam berbagai bidang, termasuk psikologi, pendidikan, manajemen dan pemasaran untuk memahami apa motivasi orang dalam berbagai konteks. Meskipun teori ini telah dikritik dan dimodifikasi selama bertahun-tahun, konsep dasar hierarki kebutuhan tetap menjadi alat yang berguna untuk memahami perilaku manusia.

Teori ini mengemukakan bahwa ada dua faktor yang dapat memberikan kepuasan dalam bekerja yaitu:

- a. Faktor sesuatu yang dapat memotivasi (motivator). Faktor ini antara lain adalah faktor prestasi (*achievement*), faktor pengakuan/penghargaan, faktor tanggung jawab, faktor memperoleh kemajuan dan perkembangan dalam bekerja khususnya promosi, dan faktor pekerjaan itu sendiri.
- b. Kebutuhan kesehatan lingkungan kerja (*Hygiene Factors*). Faktor ini dapat berbentuk upah/gaji, hubungan antara pekerja, supervisi teknis, kondisi kerja, kebijaksanaan perusahaan dan proses administrasi di perusahaan.

KAJIAN TEORITIS

Teori Tujuan Sebagai Motivasi

TEORI MOTIVASI DALAM PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI SEBUAH PERUSAHAAN

Dalam bekerja tujuan bukan harapan. Dalam kenyataannya harapan bersifat subyektif dan berbeda-beda antara setiap individu, meskipun bekerja pada unit kerja atau perusahaan yang sama. Tujuan bersumber dari rencana strategik dan rencana operasional organisasi/perusahaan, yang tidak dipengaruhi individu dan tidak mudah berubah-ubah. Oleh karena itu tujuan bersifat obyektif

Teori dua faktor dari Herzberg

Teori ini mengemukakan bahwa ada dua faktor yang dapat memberikan kepuasan dalam bekerja yaitu:

- a. Faktor sesuatu yang dapat memotivasi (motivator). Faktor ini antara lain adalah faktor prestasi (*achievement*), faktor pengakuan/penghargaan, faktor tanggung jawab, faktor memperoleh kemajuan dan perkembangan dalam bekerja khususnya promosi, dan faktor pekerjaan itu sendiri.
- b. Kebutuhan kesehatan lingkungan kerja (*Hygiene Factors*). Faktor ini dapat berbentuk upah/gaji, hubungan antara pekerja, supervisi teknis, kondisi kerja, kebijaksanaan perusahaan dan proses administrasi di perusahaan.

Teori Prestasi

Teori ini mengklasifikasi motivasi berdasarkan akibat suatu kegiatan berupa prestasi yang dicapai, termasuk juga dalam bekerja. Hubungan dengan teori Maslow motivasi ini terkait dengan kebutuhan pada urutan yang tinggi, terutama kebutuhan aktualisasi diri dan kebutuhan akan status dan kekuasaan.

Teori Penguatan

Teori ini banyak dipergunakan dan fundamental sifatnya dalam proses belajar, dengan mempergunakan prinsip yang disebut “Hukum Ganjaran (*Law Of Effect*)”. Hukum ini mengatakan bahwa suatu tingkah laku yang mendapat ganjaran menyenangkan akan mengalami penguatan dan cenderung untuk diulangi.

Teori Harapan

Teori ini berpegang pada prinsip yang mengatakan: “terdapat hubungan yang erat antara pengertian seseorang mengenai suatu tingkah laku, dengan hasil yang ingin

diperolehnya sebagai harapan.” Dengan demikian berarti juga harapan merupakan energi penggerak untuk melakukan suatu kegiatan, yang karena terarah untuk mencapai sesuatu yang diinginkan disebut “usaha.” Usaha di lingkungan para pekerja dilakukan berupa kegiatan yang disebut bekerja, pada dasarnya didorong oleh harapan tertentu.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dimana penelitian melakukan pengumpulan data dengan wawancara yaitu memberikan kuesioner terhadap narasumber. Kuesioner yang digunakan telah tersaji dalam bentuk google form.

1. Teknik Pengumpulan data

Dalam studi ini data diperoleh melalui partisipasi dalam survei daring yang diselenggarakan melalui google form. Survei ini dirancang oleh peneliti dan terdiri dari 3 pertanyaan.

- 1) Bagaimana teori kebutuhan Maslow dapat diterapkan untuk meningkatkan motivasi karyawan di tempat kerja.
- 2) Apa saja langkah-langkah yang bisa diambil oleh manajer untuk membantu karyawan memenuhi kebutuhan aktualisasi menurut Maslow.
- 3) Bagaimana cara mengidentifikasi kebutuhan dasar yang belum terpenuhi di kalangan karyawan dan apa dampaknya terhadap produktivitas kerja.

2. Analisis Data

Dari hasil pengisian kuesioner yang diisi oleh para nara sumber dapat disimpulkan sebagai berikut.

- 1) Hasil kuesioner: Teori kebutuhan Maslow dapat diterapkan dengan memastikan bahwa kebutuhan karyawan di setiap piramida dipenuhi. Misalnya, untuk kebutuhan fisiologis, perusahaan dapat memberikan fasilitas yang nyaman dan memenuhi kebutuhan dasar karyawan.
- 2) Hasil kuesioner: Manajer dapat membantu karyawan memenuhi kebutuhan aktualisasi diri dengan menyediakan peluang untuk pertumbuhan pribadi dan profesional.
- 3) Hasil kuesioner: Untuk mengidentifikasi kebutuhan dasar yang belum terpenuhi, perusahaan dapat melakukan survei kepuasan karyawan, wawancara, dan observasi langsung.

TEORI MOTIVASI DALAM PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI SEBUAH PERUSAHAAN

3. Hasil

Hasil dari pengisian kuesioner yang diisi para narasumber di google form dapat disimpulkan bahwa menerapkan teori motivasi dalam pengelolaan sumber daya manusia dapat meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan karyawan, meningkatkan kinerja dan produktivitas, pengembangan karir dan potensi, pengurangan tingkat turnover, peningkatan komunikasi dan kerja sama, serta budaya kerja yang positif. Dengan menerapkan teori motivasi dalam pengelolaan sumber daya manusia perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, harmonis, dan memotivasi, yang pada akhirnya mendukung tujuan bisnis jangka panjang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengertian teori motivasi

Menurut Berelson dan Steiner, motivasi merupakan suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah pada tercapainya tujuan organisasi. Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan dan imbalan.

Teori motivasi pada dasarnya dibedakan menjadi dua, yaitu: teori motivasi kepuasan dan teori motivasi proses. Teori kepuasan tentang motivasi berkaitan dengan faktor yang ada di dalam diri seseorang yang memotivasinya. Sedangkan teori proses berkaitan dengan bagaimana motivasi itu terjadi atau bagaimana perilaku itu digerakkan.

1) Teori kepuasan

Teori ini mendasarkan pada faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu sehingga mereka mau melakukan aktivitasnya, jadi mengacu pada diri seseorang. Teori ini juga mencoba mencari tahu tentang kebutuhan apa yang dapat memuaskan dan mampu mendorong semangat kerja seseorang.

2) Teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow

Teori Maslow *hierarchy of needs* berpendapat bahwa kebutuhan manusia dapat disusun menurut hierarki, dimana kebutuhan paling atas akan menjadi motivator utama jika kebutuhan tingkat bawahnya sudah terpenuhi.

B. Tentang teori Maslow

Teori Maslow yang dikenal sebagai “Hierarki Kebutuhan Maslow” adalah salah satu teori psikologi yang paling terkenal dan berpengaruh dalam memahami motivasi manusia.

Diperkenalkan oleh Abraham Maslow pada tahun 1943 melalui makalahnya yang berjudul “*A Theory of Human Motivation*” teori ini menggambarkan kebutuhan manusia sebagai sebuah hierarki yang disusun dalam bentuk piramida. Menurut Maslow, kebutuhan manusia diatur secara hierarki dan paling mendasar hingga yang lebih kompleks dan abstrak. Abraham Maslow menyakini bahwa pada dasarnya manusia itu baik dan menunjukkan bahwa individu memiliki dorongan yang tumbuh secara terus menerus yang memiliki potensi besar. Sistem hierarki kebutuhan, yang dikembangkan oleh Maslow, merupakan pola yang bisa digunakan untuk menggolongkan motif manusia. Sistem hierarki kebutuhan meliputi lima kategori motif yang disusun dari kebutuhan yang paling rendah yang harus dipenuhi terlebih dulu sebelum memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi (Wallace, Goldstein dan Nathan, 2007:277).

Ada lima tingkatan kebutuhan yang hampir sama seperti lima tingkatan piramida milik Maslow. Lima tingkatan ini diuraikan oleh Humner dan Organ dan ditunjukkan dalam tingkat kebutuhan sebagai berikut:

a. **Kebutuhan fisiologi**

Seperti makan, air, seks, tempat perlindungan

b. **Kebutuhan rasa aman**

Perlindungan terhadap bahaya, ancaman dan jaminan keamanan. Perilaku yang menimbulkan ketidakpastian berhubungan dengan kelanjutan pekerjaan atau yang merefleksikan sikap dan perbedaan, kebijakan administrasi yang tidak terduga akan menjadi motivator yang kuat dalam rasa aman pada setiap tahap hubungan kerja.

c. **Kebutuhan sosial**

Memberikan dan menerima cinta, persahabatan, kasih sayang, harta milik, pergaulan dan dukungan.

d. **Kebutuhan harga diri**

Kebutuhan akan prestasi, kecukupan, kekuasaan dan kebebasan. Intinya hal ini merupakan kebutuhan untuk kemandirian atau kebebasan.

TEORI MOTIVASI DALAM PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI SEBUAH PERUSAHAAN

Status, pengakuan, penghargaan dan martabat. Semua kebutuhan ini merupakan kebutuhan harga diri.

e. **Kebutuhan aktualisasi diri**

Kebutuhan untuk menyadari kemampuan seseorang untuk kelanjutan pengembangan diri dari keinginan untuk menjadi lebih dan mampu untuk menjadi orang. (kondisi kehidupan industri modern hanya memberikan sedikit kesempatan untuk kebutuhan mengaktualisasi diri untuk menentukan pernyataan) (Hamner dan Organ, 2005).

Sayangnya teori milik Maslow ternyata sudah mengalami revisi yaitu pada tahun 1970 dan 1971. Pada tahun 1970, Maslow memisahkan kecenderungan tingkah laku yang ada dalam aktualisasi diri menjadi kebutuhan kognitif dan kebutuhan estetika. Tahun 1971 Maslow menemukan beberapa orang yang bisa mengaktualisasi dirinya melalui kemampuan diri dan pengalaman sendiri. Kemampuan seperti itu oleh Maslow disebut dengan kemampuan akan transendensi. Akan tetapi Maslow tidak pernah memasukkan *self transcendence* ke dalam hierarki kebutuhannya. Tapi peneliti penerus Maslow seperti Herry Gleitman Alan Fridlund, dan Daniel Reisberg memasukkannya sebagai hierarki paling tinggi yaitu hierarki kedelapan. Menurut versi yang paling baru, hierarki kebutuhan estetika, kebutuhan aktualisasi diri dan kebutuhan transendensi.

Hofstede (dalam Stoner dan Freeman, 1994 dalam buku Edy Sutrisno, 2010), mampu menentukan sejauh mana teori Maslow dapat diterapkan di negara-negara lain untuk membantu manajemen dalam memotivasi karyawannya. Ia menemukan terdapat banyak perbedaan diantaranya berbagai kebudayaan dan juga perbedaan dalam motivasi karyawan, gaya manajemen. Hofstede menyimpulkan bahwa teori motivasi hierarki kebutuhan dari Maslow sama sekali bukan gambaran dari proses motivasi manusia universal. Sebaliknya, bahwa itu merupakan gambaran dari sistem nilai masyarakat kelas menengah Amerika Serikat yang mana Maslow masuk di dalamnya.

Negara-negara yang mengembangkan sistem nilai lain bisa jadi menganggap kebutuhan akan rasa aman melalui kebutuhan sosial atau penghargaan diri. Contoh, di Swedia, yang cukup berhasil menerapkan gaya manajemen partisipatif, kebutuhan sosial bernilai lebih dari kebutuhan akan penghargaan. Di Jerman, Jepang, Swiss, Italia dan Austria, kebutuhan akan rasa aman pada umumnya dinilai lebih daripada kebutuhan akan

penghargaan. Di Kanada, India dan Inggris seperti juga di Amerika Serikat, pada umumnya prinsip teori Maslow diterapkan relatif baik (Sutrisno, Edy, 2010:127-128).

Bagaimanapun juga teori kebutuhan Maslow juga telah menerima pengakuan luas diantara manajer pelaksana karena teori ini logis secara intuitif. Namun, penelitian tidak memperkuat teori ini dan Maslow tidak tidak memeberikan bukti empiris dan beberapa penelitian yang berusaha menegaskan teori ini tidak menemukan pendukung yang kuat. Tapi terlepas dari itu semua, teori Maslow telah banyak digunakan secara luas dalam dunia industri untuk menunjukkan adanya hubungan antara pekerja dengan performasi kerja (Robert, Thomas B., 1972).

C. Konsep sumber daya manusia

Sumber daya didefinisikan sebagai alat untuk mencapai tujuan atau kemampuan memperoleh keuntungan dari kesempatan-kesempatan yang ada. Perkataan sumber daya (*resources*) merefleksikan *appraisal* manusia. Perkataan sumber daya tidak mengacu pada suatu benda atau substansi, melainkan pada suatu fungsi operasi untuk mencapai tujuan tertentu, seperti memenuhi kebutuhan dan kepuasan. Dengan kata lain, sumber daya merupakan suatu abstraksi yang mencerminkan *appraisal* manusia dan berhubungan dengan suatu fungsi atau operasi. Siapa pun yang mengelolah sebuah organisasi pasti juga akan mengolah berbagai sumber daya untuk meraih tujuan organisasi tersebut.

Sumber daya yang dimiliki sebuah perusahaan dapat dikategorikan atas enam tipe sumber daya (6M), yaitu sebagai berikut:

1. *Man* (manusia)
2. *Money* (finansial)
3. *Metriil* (fisik)
4. *Machine* (teknologi)
5. *Method* (metode)
6. *Market* (pasar)

Menurut Hadari Nawawi (2000) dalam Sunyoto yang dimaksud dengan sumber daya manusia meliputi tiga pengertian, yaitu:

1. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi, disebut juga personel, tenaga kerja, pegawai atau karyawan.

TEORI MOTIVASI DALAM PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI SEBUAH PERUSAHAAN

2. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
3. Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non materiil) di dalam organisasi bisnisi, yang dapat mewujudkan suatu potensi menjadi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Eric Zimmerman dalam bukunya, *Economic Principles and Problems*, menyebutkan bahwa sumber daya berkembang secara dinamis menurut irama kegiatan dan kebutuhan manusia. Dalam hal lain faktor yang menentukan adalah sumber daya manusia yang menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi. Justru sumber daya manusia inilah yang menentukan tujuan organisasi atau perusahaan bisnis dapat tercapai atau tidak. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia menjadi sangat penting dan diperlukan dalam proses modernisasi dan industrialisasi.

Pengolaan SDM harus dilaksanakan secara profesional, sehingga SDM yang profesional dimulai dari proses rekrutmen, seleksi, penempatan kerja, pelatihan sampai dengan pengembangan karier dan kompetensinya. Mungkin salah satu hal yang menyebabkan stigma buruk dalam sistem pegawai negeri sipil (PNS) di negara kita terkait dengan rendahnya kualitas PNS disebabkan oleh pengelolaan SDM yang masih kurang profesional. Sering kali dari awal proses rekrutmen terutama dalam rekrutmen tenaga kerja dari honorer tidak melalui seleksi yang ketat melainkan hanya dari kedekatan dengan pengambilan kebijakan, sehingga hal ini berimplikasi lebih lanjut pada kualitas SDM ketika para tenaga honorer tersebut diangkat menjadi pegawai negeri sipil. Belum lagi dahulu budaya “titip menitip” terstruktur dalam pola rekrutmen PNS.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam pengelolaan sumber daya manusia, teori motivasi berfungsi sebagai panduan untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan. Teori-teori seperti Hierarki kebutuhan Maslow dan Dua Faktor Herzberg membantu manajer memahami kebutuhan dan faktor-faktor yang memengaruhi motivasi karyawan. Dengan menerapkan prinsip-prinsip ini, seperti menyediakan lingkungan kerja yang memadai dan memberikan pengakuan atas pencapaian, perusahaan dapat menciptakan suasana yang mendukung produktivitas dan keterlibatan karyawan.

Teori Ekspektansi dan penetapan tujuan mengarahkan pada pentingnya menetapkan tujuan yang jelas dan menghubungkan usaha dengan imbalan yang diinginkan, yang secara langsung memengaruhi motivasi dan hasil kerja.

DAFTAR REFERENSI

- Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Caps, 2012), hlm. 3.
- Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2008).
- Iskandar. 2016. "1067-2049-1-Pb." *Khazanah Al-Hikmah* 4(1): 24–34.
- King, Daniel. 2023. "Herzberg." *Encyclopedia of Human Resource Management, Second Edition* 1(1): 167–68. doi:10.4337/9781800378841.h.4.
- Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2006), hlm. 16.
- Sari, Elisa, and Rina Dwiarti. 2018. "Pendekatan Hierarki Abraham Maslow Pada Prestasi Kerja Karyawan PT. Madubaru (PG Madukismo) Yogyakarta." *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis* 6(1): 58. doi:10.26486/jpsb.v6i1.421.