

MOTIVASI KERJA MENURUT ABRAHAM MASLOW TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Kevin Gunawan

ABSTRAK

Motivasi merupakan salah satu faktor terpenting yang mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan yaitu metode motivasi kerja menurut Abraham Maslow. Hasilnya menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi karyawan maka akan semakin baik pula kinerjanya. Begitu juga sebaliknya semakin rendah motivasi karyawan maka akan semakin buruk pula kinerjanya.

Kata Kunci: Motivasi, kinerja karyawan

ABSTRACT

Motivation is one of the most important factor that affect employee performance at a company. This research intent to know if motivation have a significant effect against employee performance. Method used is work motivation method according to Abraham Maslow. The result show if motivation have effect that significant against employee performance. The higher employee motivation then the better it's performance. So are the otherwise the lower employee motivation then their performance will be bad too.

Keywords: Motivation, employee performance

Pendahuluan

Faktor motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja individual karyawan. Sedangkan faktor kemampuan individual dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang tidak langsung dengan kinerja. Kedua faktor tersebut keberadaannya akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Karena kedudukan dan hubungannya itu, maka sangatlah strategis jika pengembangan kinerja individual karyawan dimulai dari peningkatan motivasi kerja. Siregar (2011) mengungkapkan bahwa karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Karyawan

memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Apabila karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju perusahaan pun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Di sisi lain, bagaimana mungkin lajuroda perusahaan berjalan baik, kalau karyawannya bekerja tidak produktif, artinya karyawan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moral yang rendah.

Sudah menjadi tugas manajemen agar karyawan memiliki semangat kerja dan moral yang tinggi serta ulet dalam

bekerja. Berdasarkan pengalaman dan dari beberapa buku, biasanya karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya karyawan yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan, sehingga ia bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan. Untuk itu merupakan keharusan bagi perusahaan untuk mengenali faktor-faktor apa saja yang membuat karyawan puas bekerja di perusahaan. Pemahaman tentang jenis atau tingkat kebutuhan perorangan karyawan oleh perusahaan menjadi hal mendasar untuk meningkatkan motivasi. Dengan tercapainya kepuasan kerja karyawan, produktivitas pun akan meningkat.

Menurut Maslow, jenjang kebutuhan manusia sebagai karyawan dari yang terendah hingga yang tertinggi adalah :

- a. *Physiological Needs* (Kebutuhan fisiologis/dasar/pokok)
- b. *Safety Needs* (kebutuhan akan rasa aman).
- c. *Social/Affiliation Needs* (kebutuhan untuk bersosialisasi)
- d. *Esteem Needs* (kebutuhan penghargaan).
- e. *Self-actualization Needs* (kebutuhan aktualisasi diri).

Menurut Maslow (dalam Diyah, 2011), dari tingkat kebutuhan manusia menurut Maslow tersebut, kompensasi dalam bentuk sentuhan emosional merupakan level yang lebih tinggi, dibandingkan kebutuhan fisik/dasar. Level tertinggi yaitu *Self-actualization Needs* (kebutuhan aktualisasi diri) membuktikan bahwa karyawan lebih senang apabila diberi kesempatan untuk mengembangkan diri dan diakui oleh perusahaan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian, bahwa karyawan ingin mendapat kesempatan berkembang dan menunjukkan kemampuannya.

Perusahaan perlu menerapkan teori motivasi Maslow karena teorinya membagi kebutuhan pokok manusia menjadi 5 yang dapat dijadikan acuan bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Rumusan Masalah

Masalah yang diamati adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Landasan Teori

Motivasi adalah dorongan atau gejala yang timbul dari dalam diri manusia untuk memenuhi berbagai kebutuhannya sesuai dengan keinginan masing-masing (Murtie, 2012: 63). Dalam bukunya Robbins (2008: 222) mengemukakan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Menurut Kadarisma (2012: 278), Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2012: 141), Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Teori Motivasi menurut Abraham Maslow yaitu setiap manusia mempunyai needs (kebutuhan, dorongan, *intrinsic* dan *extrinsic* factor), yang pemunculannya sangat tergantung dari kepentingan individu. Dengan kenyataan ini, kemudian Maslow (Siagian, 1996: 149) membuat *needs hierarchy theory* untuk menjawab tentang tingkatan kebutuhan manusia tersebut.

Kinerja karyawan berarti seberapa baik kemampuan yang dilakukan karyawan, dibandingkan dengan tugas-tugas yang telah ditugaskan, dan kemudian dievaluasi. Kinerja karyawan tergantung pada sikap

pemimpin dan ditingkatkan ketika pemimpin bebas untuk menangani isu-isu khusus yang timbul dari para pekerja (Schmid et al., 2006)

(Sarwat et al., 2011) mengungkapkan, komunikasi merupakan elemen yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Komunikasi bukan akar untuk meningkatkan kinerja, tetapi itu adalah dasar dari metode lain, seperti kerja tim dan cara berpikir karyawan yang merupakan dasar langsung kunci untuk meningkatkan kinerja.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu proses dimana karyawan menjadi hal utama yang terlibat dalam proses peningkatan kinerja perusahaan. Kinerja karyawan merupakan kemampuan yang dilakukan karyawan atas tugas-tugasnya di dalam perusahaan, yang bergantung pada sikap seorang pemimpin dan tingkat komunikasi untuk meningkatkan cara berpikir karyawan, yang menjadi motivasi mereka untuk mempelajari keterampilan penting guna meningkatkan kinerja perusahaan.

Pembahasan

Kebutuhan manusia menurut Abraham Maslow diklasifikasi menjadi lima hierarki kebutuhan yaitu :

1) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Perwujudan dari kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan pokok manusia yaitu sandang, pangan, papan, dan kesejahteraan individu. Kebutuhan ini dipandang sebagai kebutuhan yang paling mendasar, karena tanpa pemenuhan kebutuhan tersebut, seseorang tidak dapat dikatakan hidup normal. Meningkatnya kemampuan seseorang cenderung mereka berusaha meningkatkan pemuas kebutuhan dengan pergeseran dari kuantitatif ke kualitatif. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang amat primer, karena kebutuhan ini telah ada dan terasa sejak manusia dilahirkan. Misalnya dalam hal sandang.

Apabila tingkat kemampuan seseorang masih rendah, kebutuhan akan sandang akan dipuaskan sekedarnya saja. Jumlahnya terbatas dan mutunya pun belum mendapat perhatian utama karena kemampuan untuk itu memang masih terbatas. Akan tetapi bila kemampuan seseorang meningkat, pemuas akan kebutuhan sandang pun akan ditingkatkan, baik sisi jumlah maupun mutunya.

Demikian pula dengan pangan, seseorang dalam hal ini guru yang ekonominya masih rendah, kebutuhan pangan biasanya masih sangat sederhana. Akan tetapi jika kemampuan ekonominya meningkat, maka pemuas kebutuhan akan pangan pun akan meningkat. Hal serupa dengan kebutuhan akan papan/perumahan. Kemampuan ekonomi seseorang akan mendorongnya untuk memikirkan pemuas kebutuhan perumahan dengan pendekatan kuantitatif dan kualitatif sekaligus.

2) Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)

Kebutuhan keamanan harus dilihat dalam arti luas, tidak hanya diartikan dalam arti keamanan fisik semata, tetapi juga keamanan psikologis dan perlakuan yang adil dalam pekerjaan. Karena pemuas kebutuhan ini terutama dikaitkan dengan kekarayaan seseorang, artinya keamanan dalam arti fisik termasuk keamanan seseorang di daerah tempat tinggal, dalam perjalanan menuju ke tempat bekerja, dan keamanan di tempat kerja.

3) Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)

Manusia pada hakekatnya adalah makhluk sosial, tidak dapat memenuhi kebutuhan sendiri dan pasti memerlukan bantuan orang lain, sehingga mereka harus berinteraksi dalam memenuhi kebutuhan tersebut. Kebutuhan sosial tercermin dalam empat bentuk perasaan yaitu:

a) Kebutuhan akan perasaaan diterima orang lain dengan siapa ia bergaul dan

berinteraksi dalam organisasi dan demikian ia memiliki *sense of belonging* yang tinggi.

b) Harus diterima sebagai kenyataan bahwa setiap orang mempunyai jati diri yang khas dengan segala kelebihan dan kekurangannya. Dengan jati dirinya itu, setiap manusia merasa dirinya penting, artinya ia memiliki *sense of importance*.

c) Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak akan gagal sering disebut *sense of accomplishment*. Tidak ada orang yang merasa senang apabila ia menemui kegagalan, sebaliknya, ia senang apabila ia menemui keberhasilan.

d) Kebutuhan akan perasaan diikutsertakan (*sense of participation*). Kebutuhan ini sangat terasa dalam hal pengambilan keputusan yang menyangkut diri dan tugas sendiri. Sudah barang tentu bentuk dari partisipasi itu dapat beraneka ragam seperti dikonsultasikan, diminta memberikan informasi, didorong memberikan saran.

4) Kebutuhan akan Penghargaan (*Esteem Needs*)

Semua orang memerlukan pengakuan atas keberadaan statusnya oleh orang lain. Situasi yang ideal adalah apabila *prestise* itu timbulakan menjadikan prestasi seseorang. Akan tetapi tidak selalu demikian, karena dalam hal ini semakin tinggi kedudukan seseorang, maka akan semakin banyak hal yang digunakan sebagai simbol statusnya itu. Dalam kehidupan organisasi banyak fasilitas yang diperoleh seseorang dari organisasi untuk menunjukkan kedudukan statusnya dalam organisasi. Pengalaman menunjukkan bahwa baik dimasyarakat yang masih tradisional maupun di lingkungan masyarakat yang sudah maju, simbol – simbol status tersebut tetap mempunyai makna penting dalam kehidupan berorganisasi.

5) Aktualisasi Diri (*Self Actualization*)

Hal ini dapat diartikan bahwa dalam diri seseorang terdapat

kemampuan yang perlu dikembangkan, sehingga dapat memberikan sumbangsih yang besar terhadap kepentingan organisasi. Melalui kemampuan kerja yang semakin meningkat akan semakin mampu memuaskan berbagai kebutuhannya dan pada tingkatan ini orang cenderung untuk selalu mengembangkan diri serta berbuat yang lebih baik.

Menurut Rivai & Veithzal (2004: 416) indikator kinerja karyawan, yaitu :

1. Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang digunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.

2. Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke bidang operasional perusahaan secara menyeluruh. Pada intinya setiap individu atau karyawan pada setiap perusahaan memahami tugas, fungsi serta tanggungjawabnya sebagai seorang karyawan.

3. Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan, melakukan negosiasi, dan lain-lain.

Mangkunegara (2005: 18-19) menyebutkan aspek-aspek standar kinerja yang terdiri dari:

a. Aspek Kuantitatif, meliputi:

- Proses kerja dan kondisi kerja.
- Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan.
- Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan.
- Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja.

b. Aspek Kualitatif, meliputi:

- Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan.
- Tingkat kemampuan dalam bekerja.

- Kemampuan menganalisis data atau informasi, kemampuan atau kegagalan menggunakan mesin atau peralatan.
- Kemampuan mengevaluasi (keluhan konsumen).

Kesimpulan

Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan karena hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut. Hal ini berarti pengusaha perlu memberi motivasi yang lebih kepada karyawannya agar kinerja karyawannya

dapat meningkat dan juga agar usahanya semakin maju dan berkembang.

Motivasi berarti dapat disebut sebagai salah satu faktor penting yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Bila karyawan memiliki motivasi yang rendah dalam bekerja maka hal tersebut akan menyebabkan kinerja menjadi berkurang. Motivasi menurut Abraham Maslow sangat penting diterapkan di perusahaan karena teori tersebut mengklasifikasikan masing-masing kebutuhan manusia sehingga akan efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Suharto dan Cahyo. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah*. JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 13-30.
- Hartanto. 2004. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pengrajin Genteng Pre di Desa Sringin Kecamatan Jumantono Kabupaten Kabupaten Karanganyar*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta Program Pasca Sarjana.
- Mangkunegara, A. Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung, Refika Aditama.
- Sukimin. 2005. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pengawas Jalan Sub Dinas Bina Marga Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Karanganyar*. Surakarta: Universitas Slamet Riyadi Program Pasca Sarjana.
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT Rajagrafindo Persada. Jakarta.