

# AKTUALISASI TEORI HIERARKI KEBUTUHAN ABRAHAM H. MASLOW BAGI PENINGKATAN KINERJA INDIVIDU DALAM ORGANISASI

LIANTO  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI WIDYA DHARMA PONTIANAK

## Abstract

In this article, the theory of Abraham H. Maslow's Hierarchy of Needs would be the starting point and the foundation for the idea of finding motivation to increase the performance of individuals within the organization. Today, there are various criticisms about the validity of Maslow's theory. However, as a basic concept for the introduction of individual personality and various structural factors that encourage people to do something, this theory can still resonates loudly. The term "actualization" is meant how Maslow's theory in social psychology can be adopted into individual motivation in the management disciplines and how the theory, which was introduced in the 1950s, can be re-actualized.

**Kata-kata Kunci:** Hierarki kebutuhan, motivasi, kinerja, kompensasi, manajemen

## A. Pendahuluan

Dalam kenyataan, tidak selalu seseorang yang telah digaji cukup akan merasa puas dengan pekerjaannya. Banyak faktor (di samping gaji) yang menyebabkan orang merasa puas atau tidak puas bekerja pada suatu organisasi. Seorang manajer adalah orang yang bekerja dengan bantuan orang lain. Ia tidak menjalankan semua pekerjaan sendirian saja, melainkan mengarahkan orang lain dalam tim untuk melaksanakannya. Jika tugas yang diarahkan tidak dapat dilaksanakan oleh karyawannya, seorang manajer harus mengetahui sebab-sebabnya. Mungkin karyawan yang bersangkutan memang tidak kompeten di bidangnya, mungkin pula ia tidak mempunyai motivasi untuk bekerja dengan baik.

Dari kenyataan ini dipahami bahwa motivasi merupakan unsur hakiki dalam integrasi antara pribadi individu dengan tujuan organisasi. Dalam konteks ini, pemberian motivasi merupakan salah satu fungsi dan tugas dari seorang manajer. Ia harus mampu memotivasi individu-individu yang terlibat untuk dapat memberikan kinerja yang optimal demi pencapaian tujuan organisasi. Penyusunan materi tulisan ini didasarkan pada penelitian kepustakaan (*library research*). Pokok-pokok pikiran Abraham Maslow dan sejumlah pengarang lain dihimpun dan disajikan secara tematis. Dari segi penulisan, kami memilih metode analitis-kritis.

Artikel ini dibuka dengan paparan selayang pandang profil sang tokoh: Abraham H. Maslow, proposisi-proposisi awal Maslow, dan intisari teori Maslow tentang Hierarki Kebutuhan. Kajian selanjutnya akan menguraikan identifikasi atas tiap kebutuhan dan implikasinya terhadap

memberikan pengertian agar seorang manajer atau pemimpin atau motivator dalam organisasi hendaknya mengenal apa yang dibutuhkan oleh bawahannya. Kebutuhan seorang buruh produksi harian dengan karyawan staff manajerial tentu berbeda. Untuk memberikan motivasi yang dapat meningkatkan performa kepada keduanya, seorang motivator harus memberikan *treatment* yang berbeda sesuai dengan kebutuhan mereka. Bilamana seorang karyawan mempunyai gaji dan keamanan kerja yang dapat memenuhi kebutuhan fisiologis dan rasa amannya, maka hal itu tidak lagi akan memberikan motivasi. Sama halnya kita tidak akan merasakan kebutuhan bernapas, kecuali kita mempunyai masalah dalam organ pernapasan kita. Hierarki Kebutuhan Maslow penting bagi kita karena membantu menjelaskan mengapa gaji tinggi, keuntungan yang baik, dan keamanan kerja tidak selamanya dapat memotivasi kinerja. Dengan menelaah apa yang menjadi kebutuhan karyawan dan memberikan pemuasan yang tepat sasaran, seorang motivator benar-benar telah mengelola motivasi. Mengelola motivasi berarti mengajak orang untuk melakukan sesuatu yang kita inginkan untuk dilaksanakan, kapan dan bagaimana itu dilakukan, karena orang ingin melakukannya. Hendaknya hierarki kebutuhan Maslow tidak dilihat secara kaku dan mutlak. Batas-batas antara tingkatan yang satu dengan yang lain tidak terlampau jelas dan lebih menunjukkan saling tumpang tindih. Tidak bisa dipastikan dengan kaku bahwa kebutuhan rasa aman hanya akan muncul setelah kebutuhan akan makanan terpenuhi sepenuhnya. Kebanyakan orang dalam masyarakat kita telah mampu memuaskan sebagian besar kebutuhan dasarnya mereka kendati belum dalam arti sepenuh-penuhnya. Yang mau ditekankan adalah bahwa begitu suatu tingkat kebutuhan terpenuhi, maka kebutuhan tersebut tidak lagi akan memiliki pengaruh yang berarti pada motivasi.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Bushardt, Stephen C. 2002. "Dapatkan Uang Memotivasi?" dalam A. Dale Timpe, *Memotivasi Pegawai* (judul asli: *Motivation of Personnel*), *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia 3*, diterjemahkan oleh Susanto Budidharmo. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Butler-Bowdon, Tom. 2005. *50 Self-Help Classics*. Diterjemahkan oleh Rachma Christiani Subekti. Jakarta: Bhuana Ilmu Populer.
- Cohen, William A. 1995. *Seni Kepemimpinan* (judul asli: *The Art of The Leader*). Diterjemahkan oleh Anton Adiwiyoto. Jakarta: Spektrum.
- Francella, Kevin. 2002. "Berilah Penghargaan, Jika Pegawai Berprestasi" dalam A. Dale Timpe, *Memotivasi Pegawai* (judul asli: *Motivation of Personnel*), *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia 3*, diterjemahkan oleh Susanto Budidharmo. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Goble, Frank G. 1987. *Mazhab Ketiga: Psikologi Humanistik Abraham Maslow* (judul asli: *The Third Force, The Psychology of Abraham Maslow*). Diterjemahkan oleh Drs. A. Supratiknya. Yogyakarta: Kanisius.

- Kleiner, Brian H. 2002. "Memadukan Teori Motivasional yang Utama" dalam A. Dale Timpe, *Memotivasi Pegawai* (judul asli: *Motivation of Personnel*), *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia 3*, diterjemahkan oleh Susanto Budidharmo. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Maslow, Abraham H. 1984. *Motivasi dan Kepribadian: Teori Motivasi dengan Ancangan Hirarki Kebutuhan Manusia* (judul asli: *Motivation and Personality*). Diterjemahkan oleh Nurul Iman. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Ranupandojo, Heidjrachman dan Suad Husnan. 1995. *Manajemen Personalia* Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi* (judul asli: *Organizational Behavior*). Diterjemahkan oleh Drs. Benyamin Molan. Jakarta: PT. Indeks.
- Steers, Richard M. et al. 1996. *Motivation and Leadership at Work*. New York: McGraw-Hill.
- Winardi, J. 2002. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada