

PENERAPAN TEORI MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI LINGKUNGAN ORGANISASI

Hilal¹, Aldi Marcelino Lubis², M. Kiki Rifaldi³

^{1,2,3}Manajemen / Universitas Pelita Bangsa, Cikarang Selatan 17530

hilal22155@gmail.com², aldimarcelinolubis01@gmail.com³, rifaldikiki111@gmail.com⁴

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan teori motivasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan organisasi. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor kunci yang mempengaruhi produktivitas dan efektivitas individu dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam studi ini, digunakan pendekatan kualitatif dengan mengkaji teori-teori motivasi seperti teori kebutuhan Maslow, teori dua faktor Herzberg, dan teori kebutuhan McClelland. Hasil analisis menunjukkan bahwa penerapan strategi motivasi yang tepat, seperti pemberian penghargaan, pengakuan, peluang pengembangan karier, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, berkontribusi signifikan terhadap peningkatan semangat kerja dan kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya peran manajemen dalam memahami kebutuhan karyawan serta menyusun kebijakan motivasi yang sesuai untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

Kata kunci: *Motivasi, Kinerja Karyawan, Organisasi.*

ABSTRACT

This study aims to apply the application of motivation theory in an effort to improve employee performance in an organizational environment. Work motivation is one of the key factors that influence individual productivity and effectiveness in achieving organizational goals. In this study, a qualitative approach was used by examining motivation theories such as Maslow's theory of needs, Herzberg's two-factor theory, and McClelland's theory of needs. The results of the analysis show that the application of appropriate motivational strategies, such as giving awards, recognition, career development opportunities, and creating a conducive work environment, contribute significantly to increasing employee morale and performance. These findings emphasize the importance of the role of management in understanding employee needs and formulating appropriate motivational policies to support the achievement of organizational goals optimally.

Keywords: *Motivation, Employee Performance, Organization.*

Article history

Received: Juni 2025

Reviewed: Juni 2025

Published: Juni 2025

Plagiarism checker no 672

Doi : prefix doi :

10.8734/musytari.v1i2.359

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, organisasi dituntut untuk senantiasa meningkatkan kinerja karyawannya guna mencapai tujuan strategisnya. Kinerja karyawan yang optimal tidak hanya berkontribusi pada produktivitas perusahaan tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, klaboratif, dan inovatif. Salah satu factor kunci yang memengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi dorongan internal maupun eksternal yang mendorong individu untuk bertindak dan mencapai tujuan tertentu.

Sejak lama, berbagai teori motivasi telah dikembangkan untuk memahami bagaimana individu terdorong untuk bekerja dengan penuh dedikasi dan semangat. Teori teori ini tidak hanya membantu manajer dalam merancang strategi peningkatan produktivitas tetapi juga menjadi landasan bagi praktik manajemen sumber daya manusia. Beberapa teori utama yang banyak diterapkan dalam organisasi meliputi Teori Hierarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori Harapan Vroom, dan Teori Self Determination.

Penerapan teori motivasi dalam lingkungan organisasi tidak hanya berfokus pada pemberian insentif finansial tetapi juga mencakup pendekatan psikologis, budaya perusahaan, serta kepemimpinan yang mampu menginspirasi. Sebuah organisasi yang mampu memahami kebutuhan motivasional karyawan akan lebih efektif dalam membangun system penghargaan, memberikan peluang pengembangan karier, serta menciptakan iklim kerja yang kondusif.

Studi menunjukan bahwa organisasi yang menerapkan strategi motivasi yang tepat mengalami peningkatan produktivitas hingga 20% serta peningkatan kepuasan kerja di antara karyawannya. Hal ini memperkuat argumentasi bahwa motivasi bukan sekedar elemen tambahan dalam manajemen sumber daya manusia, melainkan aspek fundamental yang menentukan keberhasilan suatu organisasi.

Dari penelitian ini akan dibahas bagaimana penerapan berbagai teori motivasi dapat berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan, serta bagaimana pendekatan yang berbasis motivasi dapat diadaptasi dalam berbagai jenis lingkungan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan kajian pustaka dengan menelaah berbagai sumber. Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan melalui kepustakaan yaitu jenis metode penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan pustaka, jurnal, website. Membahas secara khusus mengenai topic *Penerapan Teori Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Lingkungan Organisasi* dengan menggunakan teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, yaitu metode penelitian yang digunakan untuk menggambarkan masalah yang terjadi pada masa sekarang atau yang sedang berlangsung, bertujuan untuk mendeskripsikan apa yang terjadi sebagaimana mestinya pada saat penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Teori Maslow dan Penerapannya

Teori Hirarki Maslow



Abraham Maslow seorang psikologis klinis memperkenalkan teori kebutuhan berjenjang yang dikenal sebagai *Teori Maslow* atau *Hierarki* kebutuhan manusia yang mengemukakan lima kebutuhan manusia berdasarkan tingkat kepentingannya. Manusia berusaha memenuhi kebutuhan dari tingkatan yang paling rendah yakni kebutuhan fisiologis, kemudian akan naik tingkat setelah kebutuhan sebelumnya telah dipenuhi, begitu seterusnya hingga sampai pada kebutuhan paling tinggi yakni aktualisasi diri (Sumarwan, 2011).

- **Kebutuhan Fisiologis**
Merupakan kebutuhan dasar manusia, yaitu kebutuhan tubuh manusia untuk mempertahankan hidup. Kebutuhan tersebut meliputi makanan, air, udara, rumah, pakaian, dan seks. Penerapannya yaitu dapat menyediakan fasilitas dasar seperti ruang kerja yang nyaman, waktu istirahat yang cukup, dan kompensasi yang memadai untuk memenuhi kebutuhan ini.
- **Kebutuhan Rasa Aman**
Merupakan kebutuhan singkat kedua setelah kebutuhan dasar. Ini merupakan kebutuhan perlindungan bagi fisik manusia. Manusia membutuhkan perlindungan dari gangguan kriminalitas, sehingga ia bisa hidup dengan aman dan nyaman. Penerapannya yaitu menjamin keamanan kerja melalui kontrak yang jelas, asuransi kesehatan, dan lingkungan kerja yang aman dapat membantu memenuhi kebutuhan ini.
- **Kebutuhan Sosial**
Merupakan kebutuhan berdasarkan rasa memiliki dan dimiliki agar dapat diterima oleh orang-orang sekelilingnya atau lingkungannya. Kebutuhan tersebut berdasarkan kepada pelunya manusia berhubungan satu dengan yang lainnya. Penerapannya yaitu dengan mendorong kerja tim, kegiatan sosial, dan komunikasi yang efektif antar karyawan dapat memenuhi kebutuhan akan rasa memiliki dan hubungan sosial.
- **Kebutuhan Ego**
Merupakan kebutuhan untuk mencapai derajat yang lebih tinggi dari yang lainnya. Manusia berusaha mencapai prestis, reputasi dan status yang lebih baik. Manusia memiliki ego yang kuat untuk bisa mencapai prestasi yang lebih baik untuk dirinya maupun lebih baik dari orang lain.
- **Kebutuhan Aktualisasi Diri**
Merupakan kebutuhan yang berlandaskan akan keinginan dari seorang individu untuk menjadikan dirinya sebagai orang yang terbaik sesuai dengan potensi dan kemampuan yang dimilikinya. Seorang individu perlu mengekspresikan dirinya dalam suatu aktivitas untuk membuktikan dirinya bahwa ia mampu melakukan hal tersebut. Penerapannya yaitu dengan memberikan kesempatan untuk pengembangan diri melalui pelatihan, tantangan baru, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan dapat membantu karyawan mencapai potensi maksimal mereka.

Dengan memenuhi kebutuhan ini, karyawan akan merasa lebih termotivasi yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka dalam organisasi.

Teori Dua Faktor Herzberg

Teori Dua Faktor Herzberg, juga dikenal sebagai *Motivator Hygiene Theory*, adalah kerangka kerja yang menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan dan ketidakpuasan kerja karyawan. Teori ini membagi faktor menjadi dua bagian yaitu :

1. **Faktor Motivator (Faktor Kepuasan)**
Faktor-faktor ini berkaitan dengan isi pekerjaan itu sendiri dan dapat meningkatkan kepuasan serta motivasi karyawan. Contohnya meliputi:
 - Pencapaian
 - Pengakuan
 - Pekerjaan itu sendiri

- Tanggung Jawab
- Pengembangan dan pertumbuhan pribadi
- 2. Faktor Hygiene (Faktor Ketidakpuasan)
Faktor factor ini berkaitan dengan konteks atau lingkungan kerja dan dapat menyebabkan ketidakpuasan jika tidak terpenuhi. Contohnya yaitu :
 - Kebijakan perusahaan
 - Gaji
 - Supervisi
 - Kondisi kerja
 - Hubungan antar rekan kerja

Teori Harapan Vroom

Teori Harapan (*Expectancy Theory*) yang dikembangkan oleh Victor H.Vroom pada tahun 1964 merupakan salah satu teori motivasi kerja yang menekankan bahwa motivasi seseorang untuk melakukan suatu tindakan tergantung pada haraapnnya bahwa tindakan tersebut akan menghasilkan hasil yang diinginkan. Teori Harapan ini terdiri dari tiga komponen utama yaitu:

1. Expentancy (Harapan)
Keyakinan bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan kinerja yang baik.
2. Instrumentality (Keterkaitan)
Keyakinan bahwa kinerja yang baik akan menghasilkan imbalan atau hasil tertentu.
3. Valence (Valensi)
Nilai atau daya tarik individu terhadap imbalan atau hasil yang diharapkan.

Selain itu, dalam lingkungan organisasi, penerapan Teori Harapan dapat dilakukan dengan:

- Menetapkan tujuan yang jelas
Memberikan pemahaman yang jelas tentang apa yang diharapkan dari karyawan dan bagaimana mereka dapat mencapainya.
- Menyediakan sumber daya dan pelatihan
Memastikan karyawan memiliki alat dan pelatihan yang diperlukan untuk mencapai kineja yang diharapkan.
- Menghubungkan kinerja dengan imbalan
Menetapkan system penghargaan yang adil dan transparan, dimana kinerja baik dihargai dengan imbalan yang bernilai bagi karyawan.
- Memahami kebutuhan individu
Mengenali bahwa setiap karyawan memiliki nilai dan kebutuhan yang berbeda, sehingga imbalan harus disesuaikan untuk meningkatkan valensi.

Teori Keadilan Adams

Teori Keadilan (*Equity Theory*) yang dikembangkan oleh John Stacey Adams pada tahun 1963 menjelaskan bahwa motivasi karyawan dipengaruhi oleh persepsi mereka terhadap keadilan dalam hubungan social, khususnya di tempat kerja. Karyawan membandingkan rasio antara kontribusi (input) dan imbalan (output) mereka dengan rasio yang dimiliki oleh rekan kerja lainnya. Jika mereka merasa rasio tersebut tidak seimbang, maka akan timbul perasaan ketidakadilan yang dapat memengaruhi motivasi dan kinerja mereka. Selain itu, dalam lingkungan organisasi penerapan Teori Keadilan dapat dilakukan dengan :

- Transparansi dalam system imbalan
Menjelaskan secara terbuka bagaimana keputusan mengenai gaji, promosi, dan penghargaan dibuat.

- **Konsistensi dalam perlakuan**
Memastikan bahwa kebijakan dan praktik diterapkan secara konsisten kepada semua karyawan.
- **Komunikasi yang efektif**
Memberikan umpan balik yang jelas dan konstruktif mengenai kinerja karyawan dan bagaimana hal tersebut memengaruhi imbalan mereka.
- **Partisipasi karyawan**
Melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan yang memengaruhi pekerjaan mereka untuk meningkatkan rasa keadilan dan keterlibatan.

Dampak Positif Motivasi Terhadap Kinerja

Motivasi kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam organisasi yaitu sebagai berikut :

1. **Meningkatkan produktivitas dan efisiensi**
Karyawan yang termotivasi cenderung bekerja dengan lebih semangat, focus, dan efisiensi. Hal ini berdampak langsung pada peningkatan output kerja dan pencapaian target organisasi.
2. **Meningkatkan kualitas kerja**
Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih teliti dan bertanggung jawab, sehingga menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik.
3. **Meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan**
Karyawan yang merasa termotivasi cenderung lebih puas dengan pekerjaannya dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi. Hal ini mengurangi tingkat turnover dan meningkatkan stabilitas tenaga kerja.
4. **Meningkatkan inovasi dan kreativitas**
Motivasi intrinsik mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dan mencari solusi inovatif dalam menyelesaikan tugas tugasnya.

Tantangan Dalam Penerapan Teori Motivasi

Hambatan Internal Organisasi

Hambatan internal organisasi adalah faktor faktor dari dalam organisasi yang menghambat efektifitas, efisien, atau pencapaian tujuan organisasi. Hambatan ini dapat berdampak pada komunikasi, produktivitas, pengambilan keputusan, dan moral karyawan. Ada beberapa jenis hambatan internal organisasi yaitu :

1. **Struktur organisasi yang tidak efisien**
Struktur yang terlalu birokratis atau tidak fleksibel dapat memperlambat proses pengambilan keputusan dan komunikasi antarbagian.
2. **Komunikasi yang baik**
Kurangnya transparansi, saluran komunikasi yang tidak efektif, atau gaya komunikasi otoriter bisa menciptakan kesalahpahaman dan menurunkan moral.
3. **Kepemimpinan yang lemah**
Pemimpin yang tidak mampu memberikan arahan yang jelas, motivasi, atau tidak terbuka terhadap umpan balik bisa menyebabkan ketidakseimbangan internal.
4. **Konflik internal**
Konflik antar karyawan atau antar departemen yang tidak dikelola dengan baik bisa mengganggu kolaborasi dan produktivitas.
5. **Budaya organisasi yang negative**
Budaya kerja yang tidak sehat seperti persaingan tidak sehat, tidak adanya penghargaan terhadap inovasi, atau tidak inklusif dapat menghambat kinerja organisasi.

6. Kurangnya sumber daya

Keterbatasan dalam hal dana, teknologi, SDM, atau pelatihan akan menghambat perkembangan dan pencapaian tujuan organisasi.

Perbedaan Karakteristik Individu Karyawan

Setiap karyawan dalam organisasi memiliki karakteristik individu yang unik. Karakteristik ini memengaruhi cara mereka bekerja, berkomunikasi, dan berinteraksi dalam lingkungan organisasi. Memahami perbedaan ini penting bagi manajemen agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan produktif.

1. Kepribadian (*Personality*)

Karakteristik kepribadian seperti ekstrovert vs introvert, terbuka terhadap pengalaman baru, atau teliti mempengaruhi cara individu berperilaku di tempat kerja.

2. Sikap (*Attitude*)

Sikap terhadap pekerjaan, rekan kerja, dan organisasi (*job satisfaction, organizational commitment*) sangat memengaruhi motivasi dan kinerja)

3. Nilai (*Values*)

Nilai personal (seperti integritas, kerja keras, kebersamaan) memengaruhi pengambilan keputusan dan etika kerja.

4. Kecerdasan (*Intelligence*)

Termasuk IQ kecerdasan emosional (EQ), dan kecerdasan social. Karyawan dengan EQ tinggi cenderung lebih baik dalam kerja tim dan manajemen konflik.

5. Latar Belakang Sosial dan Budaya

Perbedaan budaya, usia, gender, pendidikan, dan pengalaman kerja menciptakan keragaman dalam perspektif dan pendekatan kerja.

6. Gaya Belajar dan Gaya Kerja

Beberapa karyawan lebih suka instruksi langsung, yang lain mandiri, beberapa lebih visual, yang lain lebih kinestetik. Ini memengaruhi pelatihan dan pengembangan.

KESIMPULAN

Penerapan teori motivasi terbukti berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan organisasi. Berdasarkan hasil penelitian, motivasi yang diberikan melalui pendekatan-pendekatan seperti teori Maslow, Herzberg, dan McClelland mampu mendorong peningkatan produktivitas, loyalitas, serta kepuasan kerja karyawan. Organisasi yang memahami kebutuhan dasar maupun psikologis karyawan, serta mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, akan lebih berhasil dalam mengoptimalkan potensi individu maupun tim. Oleh karena itu, strategi manajerial yang mengintegrasikan teori motivasi secara konsisten sangat dianjurkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriansyah Bari, R. H. (2022). TEORI HIRARKI KEBUTUHAN MASLOW TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN MEREK GADGET. *Jurnal Manajemen dan Bisnis* , 8 - 14.
- Basyid, A. (2024). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KSP MANDIRI SEJAHTERA. *Jurnal Manajerial* .
- Bisma. (2023). PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT BEKAERT INDONESIA KARAWANG. *Jurnal Manajemen* .
- Dahrani, s. (2024). PENERAPAN TEORI HARAPAN VICTOR VROOM DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN. *Jurnal Studi Islam*.
- Murray, R. B. (1991). THE BIG FIVE PERSONALITY DIMENSIONS AND JOB PERFORMANCE : A META ANALYSIS. *Wiley Online Library*.

- Ratna S W, S. (2022). EVALUASI KEPUASAN KARYAWAN BERBASIS HERZBERG TWO FACTORS MOTIVATION THEORY. *Jurnal MBIA*.
- Sumarwan, U. (2011). *PERILAKU KONSUMEN, TEORI DAN PENERAPANNYA DALAM PEMASARAN*. Bogor: Ghalia Indonesia.