

**PENERAPAN TEORI MOTIVASI MASLOW DI
PERUSAHAAN DAERAH (PERUSDA) ANEKA USAHA
PURWOREJO**

Tesis

Untuk memenuhi sebagian persyaratan
Mencapai derajat Sarjana S-2

Program Studi Magister Manajemen



Diajukan Oleh :

**ADI KURNIA PUTRA
142402696**

**Kepada
STIE WIDYA WIWAHA
YOGYAKARTA
2016**

TESIS

**PENERAPAN TEORI MOTIVASI MASLOW DI
PERUSAHAAN DAERAH (PERUSDA) ANEKA USAHA
PURWOREJO**

Diajukan Oleh :

**ADI KURNIA PUTRA
142402696**

Tesis ini telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji

Pada tanggal :

Pembimbing I

Pembimbing II

(Bayu Sutikno, SE, M SM, Ph.D)

(Dra. Priyastiwi, M. Si, Ak, CA)

dan telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh Gelar Magister

Yogyakarta,

Mengetahui,

PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
STIE WIDYA WIWAHA YOGYAKARTA
DIREKTUR

Prof. Dr. Abdul Halim, MBA., Ak

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

Yogyakarta, 2016

Adi Kurnia Putra

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan rahmat dan anugerah-Nya, sehingga penulis telah dapat menyelesaikan tesis Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha Yogyakarta. Banyak pihak yang telah membantu dalam penyelesaian tesis ini, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membatu kelancaran tesis ini, yaitu kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Abdul Halim, MBA.,Ak selaku Direktur Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha Yogyakarta atas bimbingannya.
2. Bapak Bayu Sutikno,SE,MSM,Ph.D, selaku pembimbing I yang telah memberikan dorongan dan bimbingan kepada penulis dalam penyusunan tesis ini.
3. Ibu Dra Priyastiwi,M.Si,Ak,CA, selaku pembimbing II yang telah memberikan dorongan dan bimbingan kepada penulis dalam penyusunan tesis ini.
4. Bapak/ Ibu dewan penguji yang telah memberikan masukan dalam penyelesaian tesis ini.
5. Bapak / Ibu Dosen Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha Yogyakarta.
6. Pimpinan dan Staf di Perusahaan Daerah Aneka Usaha Purworejo.
7. Semua pihak yang tidak dapat kami sebut satu persatu.

Atas segala bantuan dan dukungan semua pihak saya mengucapkan terima kasih dan saran serta kritik yang membangun terhadap kesempurnaan penulisan ini sangat saya harapkan.

Yogyakarta,

Penulis

Adi Kurnia Putra

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
ABSTRAK	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Pertanyaan Penelitian	6
D. Tujuan penelitian	6
E. Manfaat Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Tinjauan Pustaka	8
B. Penelitian Yang Terdahulu	31
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian	34
B. Definisi Operasional	34
C. Subyek dan Obyek Penelitian	35

	D. Daerah dan Waktu Penelitian	36
	E. Sumber Data	36
	F. Metode Pengumpulan Data	36
	G. Instrumen Penelitian	37
	H. Keabsahan Data	37
	I. Metode Analisis Data	38
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Deskripsi Data	41
	B. Pembahasan	62
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	
	A. Simpulan	73
	B. Saran	75
	DAFTAR PUSTAKA	

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Interval Kelas	40
Tabel 4.1 Karyawan Menurut Jenjang Pendidikan	44
Tabel 4.2 Tanggapan Responden Mengenai Motivasi di Perusahaan Daerah Aneka Usaha Purworejo	58

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 4.1 Logo Perusda Aneka Usaha	41
Gambar 4.2. Hotel Ganesha Purworejo	42
Gambar 4.3. Hotel Puri Mandiri Kutoarjo	42
Gambar 4.4. Percetakan dan Perdagangan Agribisnis	42
Gambar 4.5. Fasilitas Kendaraan	49
Gambar 4.6. Kegiatan Outbond karyawan PDAU	54

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

ABSTRAK

Motivasi yang rendah itu tentunya berdampak juga pada kinerja dalam pelaksanaan kerja para karyawan di Perusda. Aneka Usaha Purworejo. Jadi harapannya semua karyawan mempunyai motivasi kerja yang baik, sehingga dapat turut membantu meningkatkan kemajuan Perusda. Aneka Usaha Purworejo. Disisi lain bentuk kinerja yang muncul diharapkan bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan Perusda. Aneka Usaha Purworejo.

Tujuan penyusunan penelitian pada Perusahaan Daerah (Perusda) Aneka Usaha Purworejo adalah untuk mengetahui penerapan teori Motivasi Maslow di Perusahaan Daerah (Perusda) Aneka Usaha Purworejo.

Desain Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, jadi dalam penelitian ini metode penelitiannya bersifat deskriptif yang didukung dengan data yang diperoleh dengan cara observasi, wawancara, kuesioner dan keterlibatan dengan obyek penelitian.

Penerapan Teori Hirarki Kebutuhan Maslow dalam memotivasi karyawan Perusahaan Daerah Aneka Usaha Purworejo, tanggapan karyawan mengenai motivasi karyawan di Perusahaan Daerah Aneka Usaha Purworejo adalah setuju dengan nilai rata-rata 3,49 artinya karyawan merasakan ada motivasi kerja di Perusahaan Daerah Aneka Usaha Purworejo, namun perlu ditingkatkan dalam hal pemenuhan kebutuhan perumahan yang wajar, jaminan kehidupan di hari tua, bonus kalau apabila bekerja baik atau melebihi target, ada kesempatan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju, dan meningkatkan tantangan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Hal ini kemudian mendorong untuk meningkatkan motivasi dengan pendekatan teori Maslow yaitu dengan cara (a) Motivasi Karyawan Melalui Kompensasi (Kebutuhan Fisik), (b) Motivasi Karyawan Dengan Membangun Rasa Aman, (c) Motivasi karyawan dengan membangun kepuasan kebutuhan sosial, (d) Motivasi karyawan melalui apresiasi dengan Penghargaan, dan (e) Kebutuhan Aktualisasi diri dengan memberikan bahan kerja yang baru untuk penyegaran.

Kata Kunci : *Motivasi, Teori Maslow*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap organisasi atau perusahaan tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam suatu organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain, perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Menurut Gitosudarmo (2001) dalam Edy (2007), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki sesuatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Motif diartikan sebagai sebab-sebab yang menjadi dorongan tindakan seseorang, dasar pikiran dan pendapat, sesuatu yang menjadi pokok. Dari pengertian motif tersebut dapat diturunkan pengertian motivasi menurut Ishak dan Hendri (2003) adalah sesuatu yang pokok, yang menjadi dorongan seseorang untuk bekerja.

Motivasi kerja menurut Marihot (2002) adalah faktor-faktor yang

mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah.

Karyawan yang memiliki motivasi lemah atau menurun akan berdampak pula pada kinerja mereka sehingga akan berakibat pada titik maksimalnya mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam melakukan sesuatu atau bekerja, setiap orang memerlukan suatu pendorong atau motivasi. Dengan adanya motivasi, maka setiap orang akan lebih bersemangat dan lebih giat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi adalah merupakan bagian dari perilaku organisasi yang menyangkut dorongan yang memberikan semangat kerja kepada para karyawan untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi yang telah ditetapkan. Motivasi erat kaitannya dalam upaya peningkatan kinerja karyawan yang dalam hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang berasal dari dalam diri pribadi karyawan itu sendiri maupun dari faktor lingkungan yang mempunyai kaitan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Untuk dapat memiliki kinerja yang diharapkan, seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya harus senantiasa memiliki motivasi dalam bekerja.

Kinerja karyawan dalam bidang pekerjaan apapun sangat dipengaruhi oleh besarnya motivasi dari karyawan tersebut, karena motivasi setiap orang atau karyawan berbeda-beda. Namun motivasi dapat ditingkatkan, salah satunya adalah memenuhi kebutuhan dari karyawan tersebut diharapkan akan meningkatkan kinerja kerja para karyawan tersebut secara umum. Manusia atau pekerja pada umumnya akan bersemangat dan bergairah kerja serta mempunyai motivasi kerja yang baik, apabila aspek-aspek dalam pekerjaannya seperti pengalaman kerja,

pendidikan dan latihan, upah kerja, serta pemberian insentif tersebut sesuai dengan harapan pekerja. Sangat penting disadari oleh setiap pimpinan dalam suatu organisasi, adanya teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja karyawan, antara lain adalah memberikan motivasi (dorongan) kepada bawahannya agar dapat melaksanakan tugas mereka sesuai dengan aturan dan pengarahan.

Motivasi kerja karyawan Perusahaan Daerah (Perusda) Aneka Usaha Purworejo yang mempunyai berbagai usaha di bidang perhotelan, perdagangan, jasa dan percetakan ini, sangat menentukan prestasi atau hasil kerja karyawan, oleh karena itu faktor-faktor yang mendorong terciptanya motivasi kerja karyawan atau hasil kerja karyawan mendapat perhatian dari suatu instansi atau organisasi dan selalu dipantau melalui penilaian kinerja karyawan. Terkait dengan prestasi kerja karyawan Perusda. Aneka Usaha Purworejo tidak terlepas dari motivasi karyawan itu sendiri karena jika karyawan bekerja hanya karena terpaksa dan tidak ada motivasi maka pekerjaan yang dilakukannya tidak akan berhasil dengan baik dan maksimal. Hal ini disebabkan karena hasil yang baik didapat dari pekerjaan yang dijiwai dan didorong oleh rasa senang, serta adanya gairah dan dedikasi kerja karyawan itu sendiri, karena motivasi merupakan faktor yang mendorong karyawan untuk bersedia berbuat atau bertindak dengan cara-cara tertentu.

Berkaitan dengan motivasi di Perusda. Aneka Usaha Purworejo, motivasi Maslow yang menyatakan bahwa manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat

bawaan, baik untuk dibahas penerapannya lebih lanjut di Perusda. Aneka Usaha Purworejo. Kebutuhan ini terdiri dari lima jenis dan terbentuk dalam suatu hirarkhi dalam pemenuhannya (*hierarchy of needs*), yaitu kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri.

Berdasarkan hasil observasi pendahuluan diduga rendahnya motivasi kerja di Perusda. Aneka Usaha Purworejo adalah sebagai berikut:

1. Pemberian upah rendah

Pemberian upah yang rendah tersebut berdampak pada motivasi kerja karyawan yang rendah dimana hal itu nampak ketika dalam pelaksanaan kerja para karyawan banyak yang kurang bersemangat dalam bekerja, karena berdasarkan dari data tahun 2015 dan pertengahan tahun 2016 baru ada peningkatan upah hanya 0,87%, yang masih belum sesuai dengan hasil kerja. Rendahnya upah dan kurangnya kompensasi/insentif yang diberikan pihak Perusda. Aneka Usaha Purworejo tersebut berdampak pada motivasi kerja para karyawan yang rendah dan menyebabkan ada keinginan sebagian karyawan untuk bekerja di tempat lain dengan gaji besar sehingga karyawan menjadi nglokro/kurang semangat hal ini menyebabkan kinerja menjadi rendah.

2. Merasa bahwa karir kurang berkembang

Sense of progress (kemajuan) merupakan kata kunci yang amat menentukan level motivasi kerja seseorang. Hanya kemajuan dalam karir yang dapat membuat seseorang memiliki harapan dan motivasi kerja, namun sebaliknya, masih ada karyawan Perusda. Aneka Usaha Purworejo yang merasa tidak

mengalami kemajuan dalam berkarir di Perusda. Aneka Usaha Purworejo, mereka masih sering membandingkan dengan kinerja perusahaan lain yang lebih berkembang, padahal dengan motivasi yang kuat karyawan dapat meningkatkan Perusda. Aneka Usaha Purworejo menjadi lebih baik lagi.

3. Pekerjaan Monoton

Beberapa karyawan Perusda. Aneka Usaha Purworejo mungkin motivasi menjadi berkurang ketika menghadapi pekerjaan yang monoton sehingga mereka merasa situasi menjadi membosankan. Ditambah lagi tidak ada tantangan yang berarti dari pekerjaan yang dilakukan, padahal kreativitas yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan tantangan kerja untuk menjadikan Perusda. Aneka Usaha Purworejo ini lebih berkembang.

Motivasi yang rendah itu tentunya berdampak juga pada kinerja dalam pelaksanaan kerja para karyawan di Perusda. Aneka Usaha Purworejo. Jadi harapannya semua karyawan mempunyai motivasi kerja yang baik, sehingga dapat turut membantu meningkatkan kemajuan Perusda. Aneka Usaha Purworejo. Disisi lain bentuk kinerja yang muncul diharapkan bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan Perusda. Aneka Usaha Purworejo.

Berkaitan hal tersebut di atas diketahui bahwa rendahnya motivasi kerja karyawan Perusda. Aneka Usaha Purworejo akan berakibat bagi kemajuan Perusda. Aneka Usaha Purworejo. Hal ini menyebabkan penting dilakukan oleh pihak manajemen Perusda. Aneka Usaha Purworejo untuk meningkatkan motivasi

kerja karyawan. Bertitik tolak pada uraian latar belakang tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat tema ini lebih jauh, dengan memilih judul sebagai berikut : “Penerapan Teori Motivasi Maslow di Perusahaan Daerah (Perusda) Aneka Usaha Purworejo.”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas masih ditemukan kendala sehingga penerapan teori motivasi Maslow di Perusahaan Daerah (Perusda) Aneka Usaha Purworejo masih belum optimal.

C. Pertanyaan Penelitian

Pertanyaan penelitian dalam tesis ini adalah bagaimana penerapan teori Motivasi Maslow di Perusahaan Daerah (Perusda) Aneka Usaha Purworejo ?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penyusunan penelitian pada Perusahaan Daerah (Perusda) Aneka Usaha Purworejo adalah untuk mengetahui penerapan teori Motivasi Maslow di Perusahaan Daerah (Perusda) Aneka Usaha Purworejo.

E. Manfaat Penelitian

a. Bagi peneliti

Menghasilkan bahan untuk menyusun tesis yang merupakan syarat guna mencapai gelar Magister Manajemen pada STIE Widya Wiwaha Yogyakarta.

b. Bagi Perusahaan Daerah (Perusda) Aneka Usaha Purworejo

Memberikan sumbangan penelitian bagi Perusahaan Daerah (Perusda) Aneka Usaha Purworejo terutama tentang pemberian motivasi dan peningkatan kinerja kepada karyawan guna meningkatkan kinerja diwaktu yang akan datang.

c. Bagi ilmu pengetahuan

Dapat digunakan bahan pertimbangan bagi rekan-rekan mahasiswa dalam menyusun tesis mengenai obyek penelitian yang berbeda dan sebagai sarana informasi dalam pemecahan masalah yang sama.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Tinjauan Pustaka

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

MSDM adalah suatu manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan, fokus yang dipelajari MSDM ini hanya masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencanaan, perilaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan. Jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal, atau gedung.

Hasibuan (2001) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Gomes (2003) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan personil (pegawai) bagi pencapaian yang efektif mengenai sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan individual, organisasi, masyarakat, nasional, dan internasional.

Simamora (2004) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan.

Hal yang sama dikemukakan oleh Heidjrachman dan Husman (2002), manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan perusahaan.

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami karena semua kegiatan organisasi tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi yang bersangkutan. Oleh sebab itu, sumberdaya manusia tersebut harus dikelola agar dapat berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi

Istilah motivasi berasal dari kata Latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Hasibuan, 2006). Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja. Menurut Vroom dalam Ngalim Purwanto (2006), motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Kemudian John P. Campbell, dkk mengemukakan bahwa motivasi mencakup di dalamnya arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respons, dan kegigihan tingkah laku. Di samping itu, istilah tersebut mencakup sejumlah konsep dorongan (*drive*), kebutuhan (*need*), rangsangan (*incentive*), ganjaran (*reward*), penguatan (*reinforcement*), penetapan tujuan (*goal setting*), harapan (*expectancy*), dan sebagainya.

b. Pengertian Kerja

Menurut Hamzah B. Uno (2008), kerja adalah sebagai :

- 1) aktivitas dasar dan dijadikan bagian esensial dari kehidupan manusia,
- 2) kerja itu memberikan status, dan mengikat seseorang kepada individu lain dan masyarakat,
- 3) pada umumnya wanita atau pria menyukai pekerjaan,

- 4) moral pekerja dan karyawan itu banyak tidak mempunyai kaitan langsung dengan kondisi fisik maupun materiil dari pekerjaan,
- 5) insentif kerja itu banyak bentuknya, diantaranya adalah uang.

c. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan motivasi kerja guru. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya.

Menurut Purwanto (2006), motivasi mengandung tiga komponen pokok, yaitu:

- 1) Menggerakkan, berarti menimbulkan kekuatan pada individu, memimpin seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu.
- 2) Mengarahkan atau menyalurkan tingkah laku. Dengan demikian ia menyediakan suatu orientasi tujuan. Tingkah laku individu diarahkan terhadap sesuatu.
- 3) Untuk menjaga atau menopang tingkah laku, lingkungan sekitar harus menguatkan (*reinforce*) intensitas, dorongan-dorongan dan kekuatan-kekuatan individu.

Berdasarkan beberapa definisi dan komponen pokok diatas dapat dirumuskan motivasi merupakan daya dorong atau daya gerak yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada suatu perbuatan atau pekerjaan.

a. Jenis-jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Hasibuan (2006), yaitu:

- 1) Motivasi positif (insentif positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
 - 2) Motivasi negatif (insentif negatif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum.
- Penggunaan kedua motivasi tersebut haruslah diterapkan kepada siapa dan kapan agar dapat berjalan efektif merangsang gairah bawahan dalam bekerja.

b. Tujuan Motivasi

Tingkah laku bawahan dalam suatu organisasi seperti sekolah pada dasarnya berorientasi pada tugas. Maksudnya, bahwa tingkah laku bawahan biasanya didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan harus selalu diamati, diawasi, dan diarahkan dalam kerangka pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Secara umum tujuan

motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu (Purwanto, 2006). Sedangkan tujuan motivasi dalam Hasibuan (2006) mengungkapkan bahwa:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan absensi karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugastugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Tindakan memotivasi akan lebih dapat berhasil jika tujuannya jelas dan disadari oleh yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi. Oleh karena itu, setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan dimotivasi.

c. Fungsi Motivasi

Menurut Sardiman (2007), fungsi motivasi ada tiga, yaitu:

- 1) Mendorong manusia untuk berbuat, motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.

- 2) Menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak dicapai, sehingga motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
- 3) Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang sesuai guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

e. Metode Motivasi

Menurut Hasibuan (2006), ada dua metode motivasi, yaitu:

- 1) Motivasi Langsung (*Direct Motivation*) Motivasi langsung adalah motivasi (*materiil dan nonmateriil*) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, dan sebagainya.
- 2) Motivasi Tak Langsung (*Indirect Motivation*) Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja, sehingga lebih bersemangat dalam bekerja. Misalnya, mesin-mesin yang baik, ruang kerja yang nyaman, kursi yang empuk, dan sebagainya.

3. Teori Motivasi Hirarkhi Maslow

Dalam teorinya, Maslow yakin bahwa banyak tingkah laku manusia yang bisa diterangkan dengan memperhatikan tendensi individu untuk mencapai tujuan-tujuannya dan membuat kehidupan lebih bermakna serta memuaskan. Dalam kenyataannya, proses-proses motivasional merupakan jantung dari teori Maslow.

a. Pengertian Teori Motivasi Abraham Maslow

Seringkali kata 'motif' dan 'motivasi' digunakan secara bergantian dalam suatu maksud. Pengertian antara keduanya memang sukar dibedakan secara tegas. Istilah 'motif' menunjukkan suatu dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut mau melakukan sesuatu. Sedangkan 'motivasi' adalah suatu usaha yang dilakukan untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar ia tergerak hatinya untuk bertindak sehingga mencapai hasil atau tujuan tertentu. (Purwanto, 2006) Berawal dari kata 'motif' itu, motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Motif menjadi aktif pada saat-tertentu terutama bila ada kebutuhan mendesak.

Motivasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam kehidupan manusia. Sebab segala aktivitas yang dilakukan setiap orang selalu dilatarbelakangi oleh adanya motivasi. Suatu penjelasan tentang kebutuhan-kebutuhan individu dikemukakan oleh Maslow. Teori motivasi atau Motivation Theory adalah bahwa manusia dimotivasi oleh sejumlah kebutuhan dasar (*basic needs*) yang membentuk suatu hierarki atau susunan.

Dalam pandangan Maslow, susunan kebutuhan dasar yang bertingkat itu merupakan suatu organisasi yang mendasari motivasi manusia. Apabila kebutuhan-kebutuhan tersebut dapat dipenuhi pada suatu tahap tertentu, maka dapat dilihat kualitas perkembangan kepribadian individu. Semakin individu itu mampu memuaskan atau memenuhi kebutuhan tingkat tinggi, maka individu itu akan semakin mampu mencapai individualitas, matang dan berjiwa sehat. Kebutuhan, oleh Maslow diartikan sebagai “*The desire to become more and more what one is, to become everything that one is capable of becoming*”. Artinya, keinginan untuk menjadi lebih dan lebih pada diri seseorang, dapat menjadikan dia mampu mewujudkannya. Dengan potensi yang ia miliki, memungkinkan seseorang merealisasikan diri segala bentuk kreatifitasnya. (Charles and Cofer, 1996)

Teori Motivasi Abraham Maslow dalam teorinya tentang motivasi, Maslow mengemukakan ada lima tingkatan kebutuhan pokok manusia. Kelima tingkatan inilah kemudian dijadikan pengertian kunci dalam memahami motivasi manusia. Maslow mengidentifikasi kebutuhan pokok atau kebutuhan dasar manusia dalam sebuah hierarki yang terendah dan bersifat biologis sampai tingkat tertinggi dan mengarah pada kemajuan individu. Kebutuhan-kebutuhan itu tidak hanya bersifat fisiologis tetapi juga psikologis. Kebutuhan itu merupakan inti kodrat manusia yang tidak dapat dimatikan oleh kebudayaan, hanya ditindas, mudah diselewengkan dan dikuasai oleh proses belajar atau tradisi yang keliru. (Charles and Cofer, 1996)

Kebutuhan-kebutuhan dasar (*basic needs*) yang dimaksud Maslow adalah:

1) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*) adalah sekumpulan kebutuhan dasar yang mendesak pemenuhannya karena berkaitan langsung dengan kelangsungan hidup manusia. Kebutuhan tersebut antara lain kebutuhan akan makanan, minuman, air, oksigen, istirahat, tempat berteduh, keseimbangan temperatur, seks dan kebutuhan akan stimulasi sensoris. Karena merupakan kebutuhan yang paling mendesak, maka kebutuhan fisiologis akan didahulukan pemenuhannya oleh individu. Jika kebutuhan ini tidak terpenuhi atau belum terpuaskan, maka individu tidak akan bergerak untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan lain yang lebih tinggi. Sebagai contoh, jika seorang siswa yang sedang lapar, lemas maka ia tidak akan bersemangat untuk belajar bahkan untuk menerima pelajaran dari gurunya karena kondisi fisiknya sedang tidak baik. Pada saat lapar tersebut, ia dikuasai oleh hasrat untuk memperoleh makanan secepatnya. Kebutuhan fisiologis sangat mempengaruhi aktivitas seseorang. Keadaan jasmani yang segar lain pengaruhnya dengan keadaan jasmani yang kurang segar. Bagi anak-anak yang masih sangat muda, keadaan jasmani yang lemah seperti lesu, lekas mengantuk, lelah dan sebagainya sangat besar pengaruhnya dalam aktivitas belajar. (Suryabrata, 2004) Mereka akan kesulitan berkonsentrasi dalam bekerja karena kekurangan nutrisi. Akibatnya proses berkerja menjadi terganggu dan tidak optimal. Dengan

mengetahui kebutuhan fisiologis, seorang atasan akan mengerti mengapa karyawan tidak semangat dan lesu saat bekerja.

Konsep Maslow tentang kebutuhan fisiologis ini sekaligus merupakan jawaban terhadap pandangan *Behaviorisme* yang mengatakan bahwa satu-satunya motivasi tingkah laku manusia adalah kebutuhan fisiologis. Bagi Maslow pendapat ini dibenarkan jika kebutuhan fisiologis belum dapat terpenuhi. Lalu apa yang terjadi dengan hasrat-hasrat manusia tatkala tersedia makanan yang cukup dan merasa kenyang? Maslow lalu menjawab, “dengan segera kebutuhan-kebutuhan lain yang lebih tinggi akan muncul, kemudian kebutuhan-kebutuhan inilah yang akan mendominasi seseorang, bukan lagi kebutuhan fisiologis”. Selanjutnya jika kebutuhan-kebutuhan ini telah terpenuhi, maka muncul kebutuhan-kebutuhan baru yang lebih tinggi dan begitu seterusnya. Inilah yang dimaksud Maslow bahwa kebutuhan dasar manusia diatur dalam sebuah hierarki yang bersifat relatif. (Nurul Iman, 2003)

2) Kebutuhan Akan Rasa Aman (*Safety Need*)

Apabila kebutuhan fisiologis individu telah terpenuhi, maka akan muncul kebutuhan lain sebagai kebutuhan yang dominan dan menuntut pemuasan, yaitu kebutuhan akan rasa aman (*safety need*). Yang dimaksud Maslow dengan kebutuhan rasa aman ini adalah suatu kebutuhan yang mendorong individu untuk memperoleh ketentraman, kepastian dan keteraturan dari lingkungannya. Karyawan menyukai konsistensi dan kerutinan sampai batas-batas tertentu. Keadaan-keadaan yang tidak adil, tidak wajar atau

tidak konsisten pada diri atasan akan secara cepat mendapatkan reaksi dari karyawan. Atasan yang memperlakukan karyawannya secara tak acuh dan permisif, memungkinkan karyawan tersebut tidak bisa memperoleh rasa aman. Bahkan lebih jauh lagi bagi seorang karyawan kebebasan yang dibatasi adalah lebih baik daripada kebebasan yang tidak dibatasi.

Menurut Maslow dalam Nurul Iman, (2003), kebebasan yang ada batasnya semacam itu sesungguhnya perlu demi perkembangan anak ke arah penyesuaian yang baik. Indikasi lain dari kebutuhan akan rasa aman pada anak-anak adalah ketergantungan. Menurut Maslow, anak akan memperoleh rasa aman yang cukup apabila ia berada dalam ikatan keluarganya. Sebaliknya, jika ikatan ini tidak ada atau lemah maka anak akan merasa kurang aman, cemas dan kurang percaya diri yang akan mendorong anak untuk mencari area-area hidup di mana dia bisa memperoleh ketentraman dan kepastian atau rasa aman. Kehidupan keluarga yang harmonis dan normal adalah sebuah kebutuhan yang tidak dapat ditawar lagi bagi anak. Pertengkaran, perceraian atau kematian adalah hal yang sangat menakutkan bagi anak dan memiliki pengaruh buruk terhadap kesehatan mental anak. Hukuman yang berwujud pukulan, amarah, kata-kata kasar akan mendatangkan kepanikan dan teror yang luar biasa pada seorang anak. Rasa aman dan disayangi merupakan kebutuhan dasar manusia yang perlu pemenuhan. Dalam bekerja misalnya, diperlukan rasa aman pada diri karyawan sehingga merasa betah selama bekerja dan termotivasi untuk mengikuti dengan sungguh-sungguh. Hal ini dapat

ditingkatkan bila atasan selalu memberikan penghargaan dan umpan balik terhadap tugas-tugas karyawan.

3) *Kebutuhan Akan Cinta, Memiliki dan Kasih Sayang (Need for Love and Belongingness)*

Kebutuhan ini adalah suatu kebutuhan yang mendorong individu untuk mengadakan hubungan afektif atau ikatan emosional dengan individu lain, baik dengan sesama jenis maupun lawan jenis, di lingkungan keluarga maupun kelompok masyarakat. Ia berharap memperoleh tempat semacam itu melebihi segala-galanya di dunia, bahkan mungkin ia lupa bahwa ketika ia merasa lapar, ia mencemooh cinta sebagai suatu yang tidak nyata, tidak perlu atau tidak penting. Namun satu hal yang harus diperhatikan, bahwa cinta tidak bisa disamakan dengan seks. Cinta tidak boleh dikacaukan dengan seks yang sering dipandang sebagai kebutuhan fisiologis semata. Bagi Maslow, cinta menyangkut suatu hubungan sehat termasuk sikap saling percaya. Ia mengatakan, "*the love needs involve giving and receiving affection...*", kebutuhan akan cinta meliputi cinta yang memberi dan cinta yang menerima. Bagi kebanyakan orang, keanggotaan dalam kelompok sering menjadi tujuan yang dominan dan mereka bisa menderita kesepian, terasing dan tak berdaya apabila keluarga, pasangan hidup, atau teman-teman meninggalkannya. Seseorang yang merantau jauh dari kampung halamannya akan kehilangan ikatan atau rasa memiliki. Keadaan ini bisa mendorongnya untuk membentuk ikatan baru dengan orang-orang atau kelompok tempat ia merantau.

Seorang karyawan yang berprestasi tiba-tiba dapat tidak mempunyai semangat dalam bekerja, dan tidak mempunyai motivasi melakukan sesuatu apabila kebutuhan untuk diakui kelompoknya tidak terpenuhi. Mereka akan sedih, apabila diremehkan atau dikucilkan dari teman-temannya atau kelompoknya. Mereka sangat gelisah apabila dipandang rendah atau diejek oleh teman-temannya terutama teman dari lain jenis. Kebutuhan akan cinta, memiliki dan kasih sayang merupakan proses sosialisasi yang dijalani manusia. Maslow juga mengungkapkan bahwa terbentuknya gank-gank anak karyawan/buruh yang selalu memberontak dan membuat kerusuhan, dalam hal banyak didorong oleh kebutuhan yang mendalam untuk memperoleh hubungan yang dekat dan hasrat menciptakan kebersamaan sejati. (Nurul Iman, 2003)

4) Kebutuhan Akan Harga Diri (*Esteem Needs*)

Setelah kebutuhan akan rasa memiliki dan kasih sayang terpenuhi, kebutuhan mendasar berikutnya yang muncul adalah kebutuhan akan harga diri (*need for self esteem*). Kebutuhan ini meliputi dua hal, "*for self respect or self esteem, and for the esteem of others*" yaitu harga diri dan penghargaan dari orang lain. Harga diri meliputi kebutuhan akan kepercayaan diri, kompetensi, penguasaan, ketidaktergantungan, dan kebebasan. Penghargaan dari orang lain meliputi nama baik, prestise, gengsi, pengakuan, penerimaan, perhatian, kedudukan, nama baik serta apresiasi. Terpuaskannya kebutuhan akan rasa harga diri pada individu akan menghasilkan sikap percaya, rasa berharga, rasa mampu, dan

perasaan berguna. Sebaliknya, frustrasi atau terhambatnya pemuasan kebutuhan akan rasa harga diri akan menghasilkan sikap rendah diri, rasa tak pantas, rasa lemah, tak mampu dan tak berguna, yang menyebabkan individu mengalami kehampaan, keraguan, dan memiliki penilaian yang rendah atas dirinya dalam kaitannya dengan orang lain. Harga diri yang stabil dan sehat diperoleh dari penghargaan yang wajar dari orang lain dan bukan dari pujian atau sanjungan berlebih yang tidak berdasar. Adanya kompetisi yang sehat dan prestasi yang dihasilkan dari usahanya sendiri akan mendatangkan penghargaan dari orang lain dan ia akan semakin termotivasi melakukan sesuatu yang lebih baik lagi. Apabila karyawan sering dikritik, dilecehkan, tidak diberi penghargaan dan dorongan dari atasannya, maka dalam diri karyawan akan terbentuk masalah derivatif seperti perasaan rendah diri atau hina. Maslow menegaskan bahwa rasa harga diri yang sehat lebih didasarkan pada prestasi ketimbang *prestise*, status atau keturunan. Dengan kata lain, rasa harga diri individu yang sehat adalah hasil usaha individu yang bersangkutan. Dan merupakan bahaya psikologis apabila seorang lebih mengandalkan rasa harga dirinya pada opini orang lain daripada kemampuan dan prestasi pada dirinya sendiri. (Nurul Iman, 2003)

5) Kebutuhan Akan Aktualisasi Diri (*Need for Self Actualization*)

Kebutuhan untuk mengungkapkan diri atau aktualisasi diri merupakan hierarki kebutuhan dasar manusia yang paling tinggi dalam Maslow. Aktualisasi diri dapat didefinisikan sebagai perkembangan dari individu

yang paling tinggi, mengembangkan semua potensi yang ia miliki dan menjadi apa saja menurut kemampuannya. Contoh dari aktualisasi diri adalah seseorang yang berbakat musik menciptakan komposisi musik, seseorang yang berbakat melukis menciptakan karya lukisannya, seseorang yang berpotensi menyanyi akan mengembangkan bakatnya. Maslow menggarisbawahi bahwa aktualisasi diri itu tidak hanya berupa penciptaan kreasi atau karya-karya berdasarkan bakat atau kemampuan khusus. Setiap orang bisa mengaktualisasikan dirinya, yakni dengan jalan melakukan yang terbaik atau bekerja sebaik-baiknya sesuai bidangnya masing-masing. Ia termotivasi untuk menjadi dirinya sendiri tanpa pengaruh atau tendensi apapun. Kecenderungan ini diwujudkan dengan adanya keinginan untuk menjadi yang terbaik, menjadi apa saja sesuai kemampuannya. Untuk itu bentuk aktualisasi diri berbeda pada setiap orang. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan individual. Dorongan untuk aktualisasi diri tidak sama dengan dorongan untuk menonjolkan diri atau untuk mendapatkan prestise atau gengsi. Karena jika demikian sebenarnya dia belum mencapai tingkat aktualisasi diri. Aktualisasi diri dilakukan tanpa tendensi apapun. Meskipun hal ini diawali dari pemenuhan kebutuhan pada tingkat dibawahnya. Bagaimanapun Maslow mengakui bahwa untuk mencapai tingkat aktualisasi diri tidaklah mudah, sebab upaya ke arah itu banyak sekali hambatannya baik internal maupun eksternal. Hambatan internal yaitu hambatan yang berasal dari dirinya sendiri, antara lain ketidaktahuan akan potensi diri, keraguan dan juga rasa

takut untuk mengungkap potensi yang dimiliki, sehingga potensi tersebut terpendam. Hambatan eksternal berasal dari luar atau dari budaya masyarakat yang kurang mendukung upaya aktualisasi terhadap potensi yang dimiliki oleh seseorang karena perbedaan karakter. Tegasnya aktualisasi diri hanya mungkin apabila lingkungan mendukung. Dan dalam kenyataannya menurut Maslow, tidak ada satu pun lingkungan masyarakat yang menunjang atas upaya aktualisasi diri para warganya, meski tentunya ada beberapa masyarakat yang lebih jauh menunjang daripada masyarakat lainnya. Hambatan lainnya di samping membutuhkan kondisi lingkungan yang menunjang juga menuntut adanya kesediaan atau keterbukaan individu terhadap gagasan dan pengalaman-pengalaman baru untuk siap mengambil resiko, membuat kesalahan dan melepaskan kebiasaan-kebiasaan lama yang tidak konstruktif. Bagi individu yang kebutuhan akan rasa amannya terpenuhi dan sangat kuat, maka semua itu justru merupakan halhal yang mengancam dan menakutkan. Pada akhirnya ketakutan ini akan mendorong individu untuk bergerak mundur menuju kebutuhan akan rasa aman. Maslow mendasarkan teorinya tentang aktualisasi diri pada sebuah asumsi dasar bahwa manusia pada hakekatnya memiliki nilai intrinsik berupa kebaikan. 'Baik' di sini diartikan dengan segenap potensi yang dimiliki manusia sejak lahir. Jika demikian pengertian aktualisasi diri yang menekankan pada potensi manusia nampaknya mempunyai persamaan dengan prinsip humanisme.

Apabila kelima tingkatan kebutuhan dasar manusia tersebut di atas digambarkan dalam sebuah hierarki, maka akan terlihat sebagai berikut: Kelima kebutuhan dasar itu tersusun secara hierarkis dari yang paling rendah sampai yang paling tinggi. Menurut Maslow pada umumnya kebutuhan yang lebih tinggi akan muncul apabila kebutuhan yang ada di bawahnya telah terpenuhi. Maslow mengingatkan bahwa dalam pemuasan kebutuhan itu tidak selalu kebutuhan yang ada di bawah lebih penting atau di dahulukan dari kebutuhan yang ada di atasnya. Sebagai contoh, orang yang berpegang teguh pada nilai-nilai prinsip yang diyakininya lebih memilih menderita kelaparan atau bahkan kematian daripada harus melepaskan keyakinannya itu. Tetapi tentu saja kejadian semacam itu merupakan pengecualian. Jadi bagaimanapun secara umum kebutuhan yang lebih rendah pemuasannya lebih mendesak daripada kebutuhan yang lebih tinggi. Pada individu tertentu juga terjadi bahwa perkembangannya hanya pada tahap tertentu saja. Misalnya dalam situasi tertentu individu hanya memiliki motif fisiologis, motif lainnya tidak atau belum sempat berkembang. Dalam situasi lain perkembangan kebutuhan ini hanya sampai pada tahap kebutuhan akan kasih sayang dan memiliki. Maslow membagi motif-motif manusia dalam dua kategori, yaitu motif kekurangan (*deficit motive*) dan motif pertumbuhan (*growth motive*). Motif kekurangan (*deficit motive*) ditujukan untuk mengatasi ketegangan-ketegangan organismik yang disebabkan oleh kekurangan. Seperti lapar (kekurangan makanan), haus (kekurangan minuman), takut (kekurangan rasa aman). (Nurul Iman, 2003)

Oleh karena itu motif pertama sampai ke empat yaitu kebutuhan fisiologis sampai kebutuhan akan harga diri disebut motif menghilangkan (*Deprivation Motivation atau D-Motives*). Ke empat motif tersebut Maslow menggunakan istilah kebutuhan atau need (*physiological needs, safety needs, love and belongingness needs dan esteem needs*). Sedangkan motif pertumbuhan (*growth motives*) yaitu aktualisasi diri yang bersifat mengembangkan individu untuk mengungkapkan potensipotensinya, oleh karena itu disebut motif pengembangan, pertumbuhan atau motif hidup (*Growth atau Being motivation atau B-Motives*).

Menurut Paulus (2001), seseorang yang telah mencapai tahap aktualisasi diri atau orang yang telah mengaktualisasikan dirinya akan memiliki pribadi yang utuh, sehat, seimbang dan matang. Hierarki kebutuhan dasar oleh Maslow dapat dijelaskan bahwa kebutuhan manusia yang paling mendesak adalah kebutuhan fisiologis. Jika kebutuhan ini telah terpenuhi maka kebutuhan berikutnya yang mendesak dan menuntut pemuasannya adalah kebutuhan akan rasa aman sampai ke tingkat yang paling tinggi yaitu aktualisasi diri.

Jadi dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa hirarki kebutuhan Maslow mengikuti teori jamak yaitu seseorang berperilaku atau bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan manusia berjenjang. Maslow mengemukakan lima tingkat kebutuhan, sebagai berikut: Sondang P. Siagan (2006)



Gambar 2.1. Teori Motivasi Hirarkhi Maslow

1) **Kebutuhan fisiologis**

Kebutuhan yang harus dipuaskan untuk dapat tetap hidup, termasuk makanan, perumahan, pakaian, udara untuk bernafas, dan sebagainya.

2) **Kebutuhan keselamatan dan keamanan**

Kebutuhan akan keselamatan dan keamanan adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

3) **Kebutuhan sosial**

Kebutuhan sosial adalah kebutuhan teman, interaksi, dicintai, dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.

4) **Kebutuhan akan penghargaan**

Kebutuhan akan penghargaan adalah kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan diri dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.

5) Aktualisasi diri

Aktualisasi diri adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa.

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi merupakan proses psikologi dalam diri seseorang dan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Secara umum, faktor ini dapat muncul dari dalam diri (intrinsik) maupun dari luar diri (ekstrinsik). Menurut Wahjosumidjo (2001), faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam individu dan faktor eksternal yang bersumber dari luar individu. Faktor internal seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, dan lain-lain serta faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan. Sedangkan menurut Sondang P. Siagian (2006) motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Yang termasuk faktor internal adalah:

- 1) Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
- 2) Harga diri
- 3) Harapan pribadi
- 4) Kebutuhan
- 5) Keinginan
- 6) Kepuasan kerja
- 7) Prestasi kerja yang dihasilkan

Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang antara lain:

- 1) Jenis dan sifat pekerjaan
- 2) Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
- 4) Organisasi tempat orang bekerja
- 5) Situasi lingkungan kerja
- 6) Gaji

Dalam hubungannya dengan faktor yang mempengaruhi motivasi yang dimaksud lingkungan kerja ialah pemimpin dan bawahan. Dari pihak pemimpin ada berbagai unsur yang sangat berpengaruh terhadap motivasi, seperti:

- 1) Kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan, termasuk didalamnya prosedur kerja, berbagai rencana dan program kerja.
- 2) Persyaratan kerja yang perlu dipenuhi oleh bawahan.
- 3) Tersedianya seperangkat alat-alat dan sarana yang diperlukan di dalam mendukung pelaksanaan kerja, termasuk di dalamnya bagaimana tempat para bawahan bekerja.
- 4) Gaya kepemimpinan atasan dalam arti sifat-sifat dan perilaku atasan terhadap bawahan.

Bawahan dalam motivasi memiliki gejala karakteristik seperti:

- 1) Kemampuan bekerja
- 2) Semangat kerja
- 7) Rasa kebersamaan dalam kehidupan kelompok
- 8) Prestasi dan produktivitas kerja

Sedangkan menurut Hamzah B.Uno (2008) seorang yang memiliki motivasi kerja akan tampak melalui:

- 1) Tanggung jawab dalam melakukan kerja, meliputi:
 - a) Kerja keras
 - b) Tanggung jawab
 - c) Pencapaian tujuan
 - d) Menyatukan dengan tugas
- 2) Prestasi yang dicapainya, meliputi:
 - a) Dorongan untuk sukses
 - b) Umpan balik
 - c) Unggul
- 3) Pengembangan diri, meliputi:
 - a) Peningkatan keterampilan
 - b) Dorongan untuk maju
- 4) Kemandirian dalam bertindak, meliputi:
 - a) Mandiri dalam bekerja
 - b) Suka pada tantangan

Berdasarkan beberapa teori pokok di atas dapat dirumuskan motivasi kerja merupakan daya dorong atau daya gerak yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada suatu perbuatan atau pekerjaan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Secara implisit, motivasi kerja tampak melalui:

- 1) Tanggung jawab dalam melakukan kerja

- 2) Prestasi yang dicapainya
- 3) Pengembangan diri, serta
- 4) Kemandirian dalam bertindak

B. Penelitian Yang Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Asmuin pada tahun 2006 yang merupakan penelitian yang berjudul “Peranan Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT.Grand Textile Industry Bandung.” Pada saat ini persaingan yang terjadi antar perusahaan cukup ketat. Apalagi mengingat bangsa Indonesia akan segera menghadapi pasar perdagangan bebas dimana kompetitor asing akan bermunculan dinegara ini. Bila situasi ini tidak disikapi secara bijaksana, bukan hal yang mustahil jika perusahaan gulung tikar karena tidak mampu bersaing dengan kompetitor barunya. Salah satu cara dalam meningkatkan daya saing perusahaan adalah dengan melakukan pembenahan terhadap faktor SDM dimana perusahaan harus menyiapkan karyawan yang mampu memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan melalui disiplin kerja yang baik. Dengan disiplin kerja karyawan yang tinggi akan membuat perusahaan berhasil mencapai tujuannya secara efisien dan produktif yang pada akhirnya perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan kompetitor sejenis. Berdasarkan pemikiran diatas penulis mencoba untuk membahas mengenai peranan motivasi dalam mewujudkan perbaikan atau bahkan peningkatan disiplin kerja karyawan yang hasilnya dituangkan dalam bentuk Tugas Akhir yang berjudul “Peranan Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan pada PT.Grand

Textile Industry Bandung”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui motivasi seperti apa yang diberikan kepada karyawan perusahaan, bagaimana tingkat disiplin kerja karyawannya dan seberapa besar Peranan Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan. Sementara itu, penulis menggunakan metode analisis deskriptif untuk mengumpulkan, menyajikan, serta menganalisa data sehingga diperoleh gambaran yang cukup jelas atas objek yang diteliti. Pengukuran tingkat motivasi didasarkan pada teori dua faktor dari Herzberg, terutama faktor motivator. Menurutnya, motivasi kerja akan timbul dari dalam diri karyawan jika dalam pekerjaan karyawan terkandung faktor yang memotivasi, yaitu keberhasilan pelaksanaan, pekerjaan itu sendiri, pengakuan, tanggung jawab, dan pengembangan karir. Berdasarkan jawaban kuesioner yang telah disebarkan diperoleh fakta bahwa motivasi kerja karyawan PT.Grand Textile Industry Bandung cukup baik. Begitu pula halnya dengan disiplin kerja karyawan PT.Grand Textile Industry Bandung juga cukup baik. Pada akhirnya berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan penulis mengambil kesimpulan bahwa jika pelaksanaan motivasi yang baik akan dapat meningkatkan disiplin kerja karyawannya, namun perusahaan harus memperhatikan pekerjaan karyawan agar tidak membosankan bagi karyawan, dan pekerjaan itu harus dapat memotivasi karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Kosasih, pada tahun 2012 yang merupakan penelitian yang berjudul “Analisis Motivasi Dosen Dalam Melakukan Penelitian Di Lingkungan Universitas Singaperbangsa Karawang”. Penelitian merupakan bagian dari tri dharma perguruan tinggi dan menjadi salah satu tugas seorang

dosen, penelitian juga menjadi alat ukur kinerja seorang dosen dalam menjalankan tanggung jawabnya. Selain itu penelitian juga menjadi salah satu cara yang dilakukan dosen untuk mengembangkan dan menambah ilmu pengetahuannya. Penelitian yang dilakukan dosen didasari oleh adanya dorongan yang disebut motivasi, baik motivasi ekstrinsik maupun motivasi intrinsik yang berasal dari dalam diri dosen itu sendiri. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana gambaran motivasi dosen dalam melakukan penelitian yang dilihat dari motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Analisis data mencakup analisis deskriptif dengan menggunakan analisis persentase dan analisis faktor konfirmatori. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dosen dalam melakukan penelitian didorong oleh rasa senang melakukan penelitian, pengembangan ilmu, kebijakan lembaga dalam hal penelitian dan lingkungan kerja yang mendukung.

STIE Widya Wiyana
Jangan Plagiat

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Desain Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, jadi dalam penelitian ini metode penelitiannya bersifat deskriptif yang didukung dengan data yang diperoleh dengan cara observasi, wawancara, kuesioner dan keterlibatan dengan obyek penelitian.

Penelitian deskriptif (*Deskriptif Research*) yakni metode penelitian yang dilakukan dengan tujuan utama untuk membuat gambaran atau deskripsi tentang suatu keadaan secara objektif dan berguna untuk memecahkan atau menjawab permasalahan yang sedang dihadapi pada situasi sekarang.

Penelitian kualitatif yaitu penelitian yang menganalisis dan menyajikan fakta secara sistematis sehingga dapat lebih mudah untuk dipahami dan disimpulkan. (Azwar, 2004).

B. Definisi Operasional

Teori Motivasi Maslow mengemukakan lima tingkat motivasi yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan yang harus dipenuhi untuk dapat tetap hidup, termasuk makanan, perumahan, pakaian, udara untuk bernafas, dan sebagainya.

2. Kebutuhan keselamatan dan keamanan

Kebutuhan akan keselamatan dan keamanan adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

3. Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial adalah kebutuhan teman, interaksi, dicintai, dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.

4. Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan adalah kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan diri dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.

5. Aktualisasi diri

Aktualisasi diri adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa.

C. Subyek dan Obyek Penelitian

1. Subyek dalam penelitian ini adalah 29 orang karyawan Perusahaan Daerah (Perusda) Aneka Usaha Purworejo untuk check list observasi dan untuk wawancara sejumlah 8 orang yang terdiri dari 2 orang kepala Bidang, 1 orang Satuan Pengawas Internal, 1 orang Kepala Bagian Umum dan 4 orang Staf.
2. Obyeknya adalah penerapan teori motivasi Maslow di Perusahaan Daerah (Perusda) Aneka Usaha Purworejo.

D. Daerah Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Perusahaan Daerah (Perusda) Aneka Usaha Purworejo yang berlokasi di Jl. Kolonel Sugiono 62 Purworejo, dengan pertimbangan bahwa baik data maupun informasi yang dibutuhkan mudah diperoleh. Waktu Penelitian Dilakukan bulan Juni – Agustus 2016.

E. Sumber Data

1. Data Primer yaitu data yang diperoleh melalui hasil penelitian secara langsung terhadap karyawan Perusahaan Daerah (Perusda) Aneka Usaha Purworejo.
2. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dan berbagai sumber dokumen-dokumen atau laporan tertulis lainnya yang ada pada Perusahaan Daerah (Perusda) Aneka Usaha Purworejo. (Nazir M., 2005)

F. Metode Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini maka digunakan metode sebagai berikut: (Nazir M., 2005)

1. Observasi yaitu pengamatan langsung pada lokasi penelitian untuk mengetahui kegiatan penerapan Teori Motivasi Maslow pada karyawan Perusda Aneka Usaha Purworejo.
2. Wawancara (interview) yaitu melakukan wawancara langsung terhadap 8 orang responden yang dalam hal ini adalah kepala bidang dan karyawan, hal ini dimaksudkan melalui percakapan dua arah atas inisiatif pewawancara demi memperoleh informasi dan responden.

3. Kuesioner

Dalam kuesioner ini, responden yang digunakan adalah seluruh karyawan Perusahaan Daerah Aneka Usaha Purworejo sejumlah 29 orang mengenai tanggapan dalam penerapan Teori Motivasi Maslow pada karyawan Perusda Aneka Usaha Purworejo.

4. Dokumentasi yaitu mendapatkan data tertulis yang dibutuhkan, yang berasal dari dokumen dan catatan-catatan perusahaan yang dibutuhkan dalam penelitian ini.
5. Studi Pustaka yang bertujuan untuk memperoleh konsep dan landasan teori dengan mempelajari berbagai literatur, buku, dan dokumen yang berkaitan dengan objek pembahasan.

G. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik (cermat, lengkap dan sistematis) sehingga lebih mudah diolah. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumen, pedoman wawancara dan kuesioner.

H. Keabsahan Data

Menurut Sutopo (2006), triangulasi merupakan cara yang paling umum digunakan bagi peningkatan validitas data dalam penelitian kualitatif. Model penelitian triangulasi data yang mengarahkan peneliti dalam mengambil data

harus menggunakan beragam sumber data yang berbeda-beda. Artinya data yang sama atau sejenis akan lebih mantap kebenarannya apabila digali dari beberapa sumber data yang berbeda. Oleh karena itu triangulasi data sering pula disebut sebagai triangulasi sumber.

Teknik Triangulasi sumber dapat menggunakan satu jenis sumber data misalnya informan, tetapi beberapa informan atau narasumber yang digunakan perlu diusahakan posisinya dari kelompok atau tingkatan yang berbeda-beda. Narasumber dalam penelitian ini adalah 8 orang kepala bidang dan karyawan Perusahaan Daerah (Perusda) Aneka Usaha Purworejo.

H. Metode Analisis Data

Metode Analisis Data yang digunakan dalam penelitian penerapan teori motivasi Maslow di Perusahaan Daerah (Perusda) Aneka Usaha Purworejo adalah Metode analisis data kualitatif ini menggunakan pendekatan *Focus Group Discussion* untuk menganalisis data wawancara dan metode rata-rata untuk menganalisis data kuesioner kepada karyawan mengenai penerapan teori motivasi Maslow di Perusahaan Daerah (Perusda) Aneka Usaha Purworejo.

Pendekatan metode *Focus Group Discussion* yang merupakan salah satu metode riset kualitatif yang paling terkenal selain teknik wawancara. Metode ini menggunakan pendekatan diskusi terfokus dari suatu group untuk membahas suatu masalah tertentu, dalam suasana informal dan santai. Jumlah pesertanya bervariasi, dilaksanakan dengan panduan seorang moderator. Berbeda dengan riset kuantitatif yang metodologinya memiliki sifat pasti (*exact*), metode ini yang

bersifat kualitatif memiliki sifat tidak pasti, berupa eksploratori atau pendalaman terhadap suatu masalah dan tidak dapat digeneralisasi. Sebagai alat penelitian, *Focus Group Discussion* dapat digunakan sebagai metode primer maupun sekunder. *Focus Group Discussion* berfungsi sebagai metode primer jika digunakan sebagai satu-satunya metode penelitian atau metode utama (selain metode lainnya) pengumpulan data dalam suatu penelitian. *Focus Group Discussion* sebagai metode penelitian sekunder umumnya digunakan untuk melengkapi riset yang bersifat kuantitatif dan atau sebagai salah satu teknik triangulasi. Dalam kaitan ini, baik berkedudukan sebagai metode primer atau sekunder, data yang diperoleh dari *Focus Group Discussion* adalah data kualitatif. (Irwanto, 2006).

Kemudian metode lain yang digunakan dalam analisis data adalah menggunakan untuk menghitung rata-rata tanggapan 29 orang karyawan terhadap penerapan Teori Maslow dalam memotivasi karyawan di Perusahaan Daerah (Perusda) Aneka Usaha Purworejo yang jawaban berdasarkan Skala Likert dapat memperlihatkan item yang dinyatakan dalam beberapa respons alternatif (SS=sangat setuju, S=setuju, CS=Cukup Setuju, KS=Kurang setuju, TS=Tidak setuju), yang kemudian dihitung menggunakan metode rata-rata dan dikriteriakan berdasarkan interval kelas dengan perhitungan : (Sugiyono, 2009)

$$\text{Interval kelas} = \frac{\text{bobot tertinggi} - \text{bobot terendah}}{\text{jumlah kelas}} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Kemudian pengkategorianya adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1 Interval Kelas

Interval Kelas	Keterangan
1,00 – 1,08	Tidak Setuju
1,08 – 2,60	Kurang Setuju
2,61 – 3,40	Cukup Setuju
3,41 – 4,20	Setuju
4,21 – 5,00	Sangat Setuju

Sumber : Data diolah

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Gambaran Umum Perusahaan Daerah (Perusda) Aneka Usaha Purworejo

Perusahaan Daerah (Perusda) Aneka Usaha Purworejo merupakan perusahaan daerah yang bergerak di bidang usaha Perhotelan, Perdagangan Umum Dan Jasa, serta Produksi.



Gambar 4.1 Logo Perusda Aneka Usaha
Sumber : Profil Perusda Aneka Usaha

Alamat kantor pusat Perusahaan Daerah (Perusda) Aneka Usaha Purworejo adalah di jalan Kolonel Sugiono No. 62, Purworejo, Telepon (0275) 323390, dengan email perusdaanekausaha@gmail.com

Bidang Usaha Perusahaan Daerah (Perusda) Aneka Usaha Purworejo tersebut adalah :

a. Perhotelan

Unit usaha perhotelan ini terdiri dari Hotel Ganesha Purworejo, Hotel Puri Mandiri Kutoarjo, Ganesha Resto Catering, Ganesha Tour Travel dan Ganesha Event Organizer



Gambar 4.2. Hotel Ganesha Purworejo
Sumber : Profil Perusda Aneka Usaha



Gambar 4.3. Hotel Puri Mandiri Kutoarjo
Sumber : Profil Perusda Aneka Usaha

b. Perdagangan Dan Jasa

Unit usaha perdagangan dan jasa ini terdiri dari Percetakan dan Perdagangan Agribisnis



Gambar 4.4. Percetakan dan Perdagangan Agribisnis
Sumber : Profil Perusda Aneka Usaha

Visi Dan Misi Perusahaan Daerah (Perusda) Aneka Usaha Purworejo :

Visi : Mewujudkan perusahaan daerah yang mandiri berorientasi pada pemberdayaan potensi daerah dan masyarakat yang berbasis pada agribisnis

Misi :

- a. Menyelenggarakan usaha-usaha dalam bidang perhotelan, perdagangan umum, produksi dan jasa umum serta unit pengembangan lainnya yang berorientasi pada keuntungan yang optimal dengan mengutamakan pelayanan yang prima kepada masyarakat.
- b. Memanfaatkan potensi-potensi daerah, masyarakat dan penggalian sumber- sumber pendapatan asli daerah (PAD) untuk kemanfaatan umum dan pengembangan usaha, sesuai dengan tupoksi PDAU Purworejo, secara prosedur dengan tahapan-tahapan yang sistematis, wajar dan berorientasi pada keuntungan.
- c. Meningkatkan profesionalisme, transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, kesetaraan dan kewajaran untuk terwujudnya perusda yang berdaya saing dengan penerapan sistem administrasi yang handal dengan peningkatan kualitas sdm dan efektivitas pelayanan kepada masyarakat dalam rangka penyelenggaraan usaha yang sehat dengan berorientasi kepada *Good Corporate Governance* (GCG)

Tugas Pokok Dan Fungsi PDAU Purworejo menggunakan dasar Perda Nomor 5 Tahun 2002, Perda Nomor 17 Tahun 2011 dan Perbup Nomor 32 Tahun 2012.

Kemudian untuk Nilai-Nilai yang ditanamkan pada seluruh karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Mengedepankan disiplin dan memiliki integritas
- b. Membangun kinerja berkualitas
- c. Berupaya untuk terus meningkatkan PAD
- d. Mempermudah pelayanan publik

Karyawan Perusda. Aneka Usaha Purworejo berjumlah 30 Orang yang terdiri dari 4 orang wanita dan 26 orang laki-laki dengan rincian :

- a. Kantor Direksi 4 Orang
- b. Hotel Ganesha 17 Orang
- c. Hotel Puri Mandiri 6 Orang
- d. Perdagangan 3 Orang

Dengan jenjang pendidikan :

Tabel 4.1
Karyawan Menurut Jenjang Pendidikan

No	Jenjang Pendidikan	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
1	S2	1		1
2	S1	2	2	4
3	Diploma 3	2	1	3
4	SMA	19	1	20
5	SMP	1		1
	Jumlah	26	4	30

Sumber : Profil Perusda. Aneka Usaha Purworejo

Kemudian perusahaan ini dikelola oleh Manajemen Perusda.

Aneka Usaha Purworejo seperti dibawah ini :

- a. Direktur : H. Adi Kurnia Putra, SPd.I
- b. SPI : Sutiyono, SIP. MM

- c. Kabag Umum : Henny Devianti, SE
- d. Kabid Perdagangan Jasa : Ir. Susanto, SE
- e. Kabid Perhotelan : Moh. Ageng Riyadi

2. Penerapan Teori Hirarki Kebutuhan Maslow Dalam Memotivasi Karyawan Perusahaan Daerah Aneka Usaha Purworejo

Teori Hirarki Kebutuhan Maslow penting untuk diterapkan dalam memotivasi karyawan Perusahaan Daerah Aneka Usaha Purworejo, karena apabila motivasi kerja baik maka kelangsungan Perusahaan Daerah Aneka Usaha Purworejo juga diharapkan semakin baik. Dalam penelitian ini akan dibahas upaya memotivasi Perusahaan Daerah Aneka Usaha Purworejo supaya dapat berdampak baik dalam pembenahan manajemen sumber daya manusia di Perusahaan Daerah Aneka Usaha Purworejo.

Profil nara sumber penerapan teori Motivasi Maslow di Perusahaan Daerah Aneka Usaha Purworejo

1. Nama : Sutiyono SIP.,MM
 - Jenis Kelamin : Laki Laki
 - Umur : 53 Tahun
 - Pendidikan : Sarjana (S2)
 - Masa Kerja : 14 Tahun
 - Jabatan : SPI
2. Nama : Henny Devianti SE
 - Jenis Kelamin : Perempuan

- Umur : 38 Tahun
- Pendidikan : Sarjana
- Masa Kerja : 12 Tahun
- Jabatan : Kepala Bagian Umum
3. Nama : Ir Susanto SE
- Jenis Kelamin : Laki Laki
- Umur : 50 Tahun
- Pendidikan : Sarjana
- Masa Kerja : 12 Tahun
- Jabatan : Kepala Bidang Perdagangan dan Jasa
4. Nama : Moh Ageng Riyadi A Md
- Jenis Kelamin : Laki Laki
- Umur : 36 Tahun
- Pendidikan : Sarjana Muda (Diploma 3)
- Masa Kerja : 8 Tahun
- Jabatan : Kepala Bidang Perhotelan
5. Nama : Andi Prasetyo SE
- Jenis Kelamin : Laki Laki
- Umur : 34 Tahun
- Pendidikan : Sarjana
- Masa Kerja : 5 Tahun
- Jabatan : Cashier

6. Nama : NurJohan
Jenis Kelamin : Laki Laki
Umur : 44 Tahun
Pendidikan : SMA
Masa Kerja : 8 Tahun
Jabatan : Manajer Hotel Puri Mandiri
7. Nama : Dwi Sudaryati
Jenis Kelamin : Perempuan
Umur : 30 Tahun
Pendidikan : SMK
Masa Kerja : 5 Tahun
Jabatan : Chef
8. Nama : Widiyantoro
Jenis Kelamin : Laki Laki
Umur : 44 Tahun
Pendidikan : SMA
Masa Kerja : 5 Tahun
Jabatan : Security

Menurut Narasumber dalam kesempatan wawancara pada hari Rabu tanggal 27 Juli 2016 mengenai implikasi atau penerapan teori Motivasi Maslow di Perusahaan Daerah Aneka Usaha Purworejo adalah sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*),

Kebutuhan Fisiologis sudah diterapkan di Perusahaan Daerah Aneka Usaha Purworejo yakni dengan menyediakan uang makan siang, tempat istirahat, dan gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan pokok, seperti pendapat narasumber berikut ini :

- Narasumber 1 : *sudah diterapkan, kami sudah mendapatkan pemenuhan kebutuhan fisik seperti sandang, pangan dan papan karena kami mendapatkan gaji sesuai peraturan bupati dan ketetapan direksi, kemudian diberikan fasilitas kendaraan dinas*
- Narasumber 2 : *Kalau kebutuhan dasar yang wajar sih sudah terpenuhi, karena selain gaji kantor juga memberikan uang makan siang yang terakumulasi di gaji bulanan, tempat istirahat, kendaraan dinas dan gaji sesuai standar UMR dan peraturan bupati*
- Narasumber 3 : *Sudah cukup baik*
- Narasumber 4 : *Baik, sudah sesuai dengan peraturan*
- Narasumber 5 : *Ya kalau tentang gaji sih ya cukup tidak cukup tapi kalau mengelolanya bagus ya cukup karena semua didasarkan pada pemasukan atau omset dan peraturan, kemudian diberikan fasilitas kendaraan dinas*
- Narasumber 6 : *Sebaiknya untuk masalah gaji perlu dipertimbangkan lagi karena kebutuhan sekarang semakin berat dimana harga-harga sembako memang naik, dengan motivasi ini sebenarnya baik karena kalau kami mau bekerja lebih giat dan perusahaan semakin maju ya kesejahteraan kami jadi lebih baik*
- Narasumber 7 : *Menurut saya sudah cukup baik karena sudah menyediakan uang makan siang, tempat istirahat, dan gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan pokok*
- Narasumber 8 : *Cukup baik walaupun saya berharap lebih diperhatikan lagi*

Berdasarkan hasil wawancara diatas disampaikan bahwa untuk penerapan teori Maslow ditinjau dari kebutuhan fisiologi sudah cukup baik menurut narasumber dimana selain gaji kantor juga memberikan

uang makan siang yang terakumulasi di gaji bulanan, tempat istirahat dan gaji sesuai standar UMR, pertimbangan rapat Direksi dan Peraturan Bupati Nomor 32 Tahun 2012, kemudian diberikan fasilitas kendaraan dinas yaitu 1 buah mobil Carry Futura pick up, 1 buah mobil Mitsubishi L300, 1 buah motor Honda Legenda, 2 buah motor Honda Win, dan 1 buah Motor Vario 125, seperti gambar berikut ini :



Gambar 4.5. Fasilitas Kendaraan
Sumber : Profil Perusda Aneka Usaha Purworejo

Berdasarkan hasil observasi mengenai penggajian memang mengikuti prosedur yang telah ditetapkan. Prosedur penggajian karyawan di Perusahaan Daerah Aneka Usaha Purworejo masih menggunakan sistem manual. Tetapi untuk menyimpan data tentang penggajian, sudah disimpan melalui media komputer supaya lebih memudahkan petugas penggajian dalam merekap gaji karyawan. Demikian juga dengan halnya pembayaran gaji yang dilakukan dengan memasukkan gaji ke dalam amplop tertutup dan diberikan langsung kepada masing- masing karyawan.

Di Perusahaan Daerah Aneka Usaha Purworejo telah menggunakan mesin pencatat waktu otomatis sehingga para karyawan yang terlambat masuk kerja, juga akan mendapat potongan gaji.

Apabila seseorang sering hadir dan aktif melakukan tugas akan menghasilkan prestasi yang bagus pula dan akan berpengaruh pada kenaikan jabatan. Jadi absensi atau daftar hadir serta data dari mesin pencatat waktu sangat penting artinya bagi perusahaan dalam mengambil keputusan atau kebijakan pada masing-masing karyawan mengenai pembayaran gaji, kenaikan jabatan, tunjangan kompensasi karyawan maupun pemberian sanksi-sanksi.

Kemudian setiap pertengahan bulan, pihak pembuat gaji dalam hal ini adalah petugas dari bagian personalia, sudah siap melaksanakan kegiatan yang berkenaan dengan gaji karyawan. Hal tersebut meliputi prosedur penggajian karyawan yang dimulai dari pembuatan daftar gaji, daftar hadir, dan daftar tunjangan-tunjangan. Kemudian daftar tersebut direkap dan dihitung sehingga menghasilkan jumlah gaji bersih seluruh karyawan. Daftar gaji bersih seluruh karyawan itu kemudian diajukan kepada Direktur untuk disetujui dan ditanda tangani. Setelah mengajukan daftar gaji tersebut maka dibuatlah Surat Perintah Mengeluarkan Uang oleh bagian keuangan. Selain itu bagian keuangan juga membuat cek yang nantinya diserahkan pada bagian personalia untuk dicairkan ke bank. Sebelum uang tersebut dibagikan, bagian personalia akan membuat slip gaji untuk masing-masing karyawan. Setelah itu, slip gaji tersebut akan dimasukkan ke dalam amplop gaji beserta uang. Masing-masing karyawan akan mendapatkan amplop gajinya, setelah menandatangani buku penyerahan gaji. Tembusan

daftar gaji ditandatangani yang berwenang, barulah kemudian hal yang berkenaan dengan penggajian serta daftar gaji yang asli akan disimpan oleh bagian keuangan. Sedangkan turunannya akan diserahkan kepada bagian administrasi umum dan personalia untuk diarsipkan.

b. Kebutuhan rasa aman (*safety needs*)

Kebutuhan rasa aman (*safety needs*), sudah diterapkan di Perusahaan Daerah Aneka Usaha Purworejo yakni dengan memberikan tunjangan kesehatan dan hari tua kemudian menciptakan lingkungan kerja yang aman, bebas dari ancaman, dan keamanan dalam bekerja, seperti pendapat narasumber berikut ini :

- Narasumber 1 : *sudah diterapkan, kami sudah mendapatkan tunjangan kesehatan berupa BPJS kesehatan dan tunjangan hari tua berupa BPJS ketenagaan, selain itu ditempat kami relatif aman dalam bekerja*
- Narasumber 2 : *Ya ada tunjangan sudah ada BPJS tidak diberhentikan atau digeser sewaktu-waktu*
- Narasumber 3 : *Kami merasa tenang karena ada BPJS kesehatan namun untuk hari tua kami rasa nilai tunjangan nanti kurang sesuai*
- Narasumber 4 : *Ya tunjangan kesehatan menurut saya cukup karena semua didasarkan peraturan BPJS tapi kalau hari tua semoga ada perhatian lagi*
- Narasumber 5 : *Baik, sudah sesuai dengan peraturan, ada tunjangan kesehatan dan suasana kerja aman karena tidak diberhentikan atau digeser sewaktu-waktu.*
- Narasumber 6 : *Sebaiknya untuk masalah tunjangan hari tua lebih diperhatikan karena kami juga sudah bekerja dengan baik saat ini*
- Narasumber 7 : *Menurut saya sudah cukup baik*
- Narasumber 8 : *Cukup baik walaupun saya berharap lebih diperhatikan lagi untuk tunjangan hari tua, kalau yang lain biasanya kalau hotel pada saat shif malam kami harus lebih waspada dalam bekerja supaya tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan*

Berdasarkan hasil wawancara diatas disampaikan bahwa untuk penerapan teori Maslow di Perusahaan Daerah Aneka Usaha Purworejo ditinjau dari kebutuhan rasa aman sudah cukup baik menurut narasumber dimana sudah mendapatkan tunjangan kesehatan berupa BPJS kesehatan dan tunjangan hari tua berupa BPJS ketenangaan, selain itu juga perasaan aman karena suasana kerja tanpa diberhentikan atau digeser sewaktu-waktu serta di PDAU selalu diupayakan faktor keamanan terutama di hotel pada saat shif malam.

Berdasarkan hasil observasi diketahui bahwa Perusahaan Daerah Aneka Usaha Purworejo sudah terpenuhi kebutuhan akan rasa aman dalam kaitannya dengan status kekaryawanan. Karyawan baru diberikan masa OJT (*on the job training*) selama 3 bulan dan berstatus sebagai karyawan kontrak selama satu tahun sejak tanggal penandatanganan kontrak kerja yang dilakukan sebelum karyawan menjalani OJT. Setelah satu tahun, karyawan baru akan diangkat menjadi karyawan tetap sehingga karyawan memiliki rasa aman akan kepastian statusnya sebagai karyawan tetap di Perusahaan Daerah Aneka Usaha Purworejo. Selain rasa aman akan status kekaryawanan, ada bentuk lain yang membuat karyawan Perusahaan Daerah Aneka Usaha Purworejo merasa aman, yaitu fasilitas penunjang kesehatan yang diberikan perusahaan. Fasilitas penunjang kesehatan meliputi tunjangan BPJS kesehatan sebagai bentuk perhatian atas kondisi dan kesehatan karyawan sekaligus keluarga karyawan.

c. Kebutuhan sosial (*social needs*)

Kebutuhan sosial (*social needs*), yakni dengan menciptakan rasa diterima oleh lingkungan, rasa memiliki, dan kebersamaan dengan membentuk tim yang dinamis, seperti pendapat narasumber berikut ini :

- Narasumber 1 : *Kalau kebutuhan sosial baik disini, akrab dan silaturahmi terjalin dengan baik, pimpinan juga selalu melibatkan kami baik dalam rapat ataupun pengambilan keputusan*
- Narasumber 2 : *Baik, kami berupaya menciptakan rasa diterima oleh teman kerja, kebersamaan dengan membentuk tim yang dinamis dan rasa memiliki*
- Narasumber 3 : *Baik sekali karena suasana kerja rukun dan saling membantu, saya juga dilibatkan dalam rapat untuk pengambilan keputusan*
- Narasumber 4 : *Baik*
- Narasumber 5 : *Baik, saya merasa teman-teman kerja saya sangat akrab dan saling membantu*
- Narasumber 6 : *Baik, hubungan dengan teman dan pimpinan terjalin dengan baik*
- Narasumber 7 : *Menurut saya sudah baik karena kami saling mendukung dalam bekerja, pimpinan terkadang juga mendengarkan pendapat kami jika akan mengambil keputusan demi kemajuan PDAU*
- Narasumber 8 : *Cukup baik*

Berdasarkan hasil wawancara diatas disampaikan bahwa untuk penerapan teori Maslow ditinjau dari kebutuhan sosial di Perusahaan Daerah Aneka Usaha Purworejo sudah baik karena suasana kerja akrab dan saling membantu, silaturahmi pun senantiasa terjaga dengan baik, selain itu pimpinan juga selalu melibatkan karyawan dalam rapat ataupun pengambilan keputusan.

Berdasarkan hasil observasi untuk kebutuhan sosial yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan di Perusahaan Daerah Aneka Usaha

Purworejo ada beberapa, diantaranya adalah hubungan antara atasan dan bawahan (baik direktur dan SPI maupun pihak kepala bidang) dan hubungan antar sesama karyawan. Hubungan atasan dan bawahan menyangkut tingkat keeratan hubungan antara atasan dan bawahan, baik di dalam masalah pekerjaan maupun di luar masalah pekerjaan. Hubungan antar sesama karyawan di Perusahaan Daerah Aneka Usaha Purworejo menyangkut kegiatan timbal balik saling membantu, hubungan erat dalam pemberian dorongan dan semangat kerja, juga rasa saling membantu serta hubungan erat di luar pekerjaan. Beberapa upaya untuk meningkatkan keakraban salah satunya dengan kegiatan outbond seperti gambar dibawah ini :



Gambar 4.6. Kegiatan Outbond karyawan PDAU

Sumber : Profil Perusahaan Daerah Aneka Usaha Purworejo

d. Kebutuhan penghargaan diri (*self esteem needs*)

Kebutuhan penghargaan diri (*self esteem needs*), yakni dengan menghargai prestasi karyawan, memiliki rencana-rencana yang penting, dan menyediakan status agar karyawan merasa dihargai dan memiliki nilai, seperti pendapat narasumber berikut ini :

- Narasumber 1 : *Penghargaan disini baik, menyediakan status agar karyawan yang jelas sehingga merasa dihargai dan memiliki nilai dalam bekerja*
- Narasumber 2 : *Kami berupaya menghargai prestasi karyawan, dengan pujian maupun bonus walaupun dikarenakan masih banyak keterbatasan sehingga belum optimal*
- Narasumber 3 : *Dalam hal penghargaan kerja sudah baik*
- Narasumber 4 : *Atasan dekat dengan kami dan memberikan perhatian yang baik apabila kami mengajak untuk berdiskusi masalah perusahaan dan apabila kami mampu menyelesaikan permasalahan beliau tidak segan-segan memberikan pujian*
- Narasumber 5 : *Saya merasa senang kalau apa yang saya kerjakan dan pengabdian saya selama bekerja di PDAU ini diakui oleh atasan dengan ada perhatian baik di kemajuan karir atau bonus misalnya*
- Narasumber 6 : *Saya sebenarnya senang bekerja disini tapi sebaiknya ada bonus kalau kami bekerja baik atau melebihi target*
- Narasumber 7 : *Saya rasa bapak Pimpinan sudah baik dalam memberikan penghargaan*
- Narasumber 8 : *Pimpinan suka memberi pujian apabila saya menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil memuaskan, tapi sebaiknya untuk bonus lebih dipertimbangkan*

Berdasarkan hasil wawancara diatas disampaikan bahwa untuk penerapan teori Maslow ditinjau dari penghargaan berupa bonus kalau kami bekerja baik atau melebihi target, namun jumlahnya belum optimal dikarenakan masih ada keterbatasan pendapatan Perusahaan Daerah Aneka Usaha Purworejo, namun disisi lain pimpinan sudah berusaha memberi pujian apabila karyawan menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil memuaskan, dan mengakui pengabdian karyawan selama bekerja di Perusahaan Daerah Aneka Usaha Purworejo.

Karyawan akan merasa dihargai bila kinerja mereka diapresiasi oleh Perusahaan Daerah Aneka Usaha Purworejo. Bentuk apresiasi

perusahaan terhadap baiknya kinerja karyawan diantaranya adalah pemberian kompensasi. Perusahaan Daerah Aneka Usaha Purworejo memberikan kompensasi yang layak bagi karyawan sehingga karyawan termotivasi dan merasa dihargai. Penghargaan seperti ini akan meningkatkan kinerja karyawan Perusahaan Daerah Aneka Usaha Purworejo dalam memberikan pelayanan yang terbaik bagi nasabah dan karyawan pun menjadi lebih loyal pada Perusahaan Daerah Aneka Usaha Purworejo.

e. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*)

Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*), yakni dengan menyediakan tantangan dalam bekerja dan pemahaman untuk berinovasi, kreativitas, dan perkembangan berdasarkan tujuan jangka panjang, seperti pendapat narasumber berikut ini :

- Narasumber 1 : *PDAU selalu berupaya memberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi karyawan yang ada pada dirinya untuk lebih maju namun karena rata-rata tingkat pendidikan masih SMA jadi kompetensinya masih perlu dikembangkan*
- Narasumber 2 : *Karyawan ada yang merasa tidak mengalami kemajuan dalam berkarir di Perusda. Aneka Usaha Purworejo, mereka masih sering membandingkan dengan kinerja perusahaan lain yang lebih berkembang*
- Narasumber 3 : *Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan namun kadang jenuh karena pekerjaan itu-itu saja kurang variasi*
- Narasumber 4 : *Memang beberapa teman motivasi menjadi berkurang karena merasa situasi kerja monoton sehingga terasa membosankan*
- Narasumber 5 : *Karena tingkat pendidikan belum tinggi sehingga kreativitas masih rendah sehingga perlu dimotivasi kembali*
- Narasumber 6 : *tidak ada tantangan yang berarti dari pekerjaan*

yang dilakukan, padahal kreativitas yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan tantangan kerja untuk menjadikan Perusda. Aneka Usaha Purworejo ini lebih berkembang.

Narasumber 7 : *Ya sebaiknya ada kesempatan untuk bisa lebih berkembang*

Narasumber 8 : *Sudah baik*

Berdasarkan hasil wawancara diatas disampaikan bahwa untuk penerapan teori Maslow ditinjau dari aktualisasi diri adalah bahwa Perusahaan Daerah Aneka Usaha Purworejo selalu berupaya memberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi karyawan yang ada pada dirinya untuk lebih maju namun karena rata-rata tingkat pendidikan masih SMA jadi kompetensi dan kreativitasnya masih perlu dikembangkan, sementara beberapa tidak mengalami kemajuan dalam berkarir di Perusda. Aneka Usaha Purworejo, mereka masih sering membandingkan dengan kinerja perusahaan lain yang lebih berkembang, serta ada pula yang merasa situasi kerja monoton sehingga terasa membosankan. Hal inilah yang perlu mendapat perhatian bagi manajemen Perusahaan Daerah Aneka Usaha Purworejo.

Berdasarkan hasil observasi diketahui bahwa Perusahaan Daerah Aneka Usaha Purworejo merasa jika semua kebutuhan lain yang tersebut diatas telah terpenuhi, akan timbul kebutuhan baru yang mempunyai tingkat paling tinggi yaitu kebutuhan aktualisasi diri. Kebutuhan ini muncul ketika Perusahaan Daerah Aneka Usaha Purworejo sudah mampu memberikan kompensasi yang layak sebagai suatu bentuk penghargaan sekaligus untuk pemenuhan kebutuhan fisiologis dasar, karyawan Perusahaan Daerah Aneka Usaha Purworejo merasa nyaman dengan hubungannya kepada atasan dan rekan kerja, serta memiliki

rasa aman tidak kehilangan pekerjaannya dan rasa aman akan fasilitas penunjang kesehatan untuknya, sehingga pegawai semakin termotivasi dalam bekerja dan menggali potensi yang ada pada dirinya semaksimal mungkin untuk kemajuan Perusahaan Daerah Aneka Usaha Purworejo. Misalnya bagi *frontliner*, mereka terpacu untuk memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat (*service excellent*), dan memiliki tujuan untuk bisa menjadi Perusahaan Daerah terdepan dalam pelayanan apabila mereka sendiri sudah terpuaskan.

Dalam kesempatan selanjutnya disebarakan kuesioner tanggapan karyawan mengenai motivasi kerja berdasarkan Hirarkhi Maslow yang dilakukan oleh Perusahaan Daerah Aneka Usaha Purworejo. Menurut pendapat dari 29 orang responden hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4.2.
Tanggapan Responden Mengenai Motivasi
di Perusahaan Daerah Aneka Usaha Purworejo

No	Motivasi Maslow	Rata-Rata	Keterangan
A	Fisik		
1	saya merasa bahwa kebutuhan dasar seperti untuk dapat makan telah terpenuhi	3,52	Setuju
2	Saya merasa dengan bekerja di PDAU kebutuhan perumahan yang wajar sudah dapat terpenuhi	3,38	Cukup Setuju
3	Saya merasa pakaian yang saya pakai hasil dari bekerja di PDAU	4,21	Setuju
B	Rasa Aman		
4	Saya merasa tenang dalam bekerja karena ada jaminan kesehatan di perusahaan ini	3,45	Setuju
5	Bekerja di PDAU dapat menjamin kehidupan saya di hari tua	3,10	Cukup Setuju
C	Sosial		
6	Saya merasa senang karena karyawan di PDAU bisa menerima saya sebagai patner yang baik	3,55	Setuju

No	Motivasi Maslow	Rata-Rata	Keterangan
7	Saya selalu dilibatkan dalam pertemuan atau rapat dalam mengambil keputusan	3,45	Setuju
D	Penghargaan		
8	Saya senang bekerja disini karena ada bonus kalau kami bekerja baik atau melebihi target	3,21	Cukup Setuju
9	Atasan saya memberi pujian apabila saya menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil memuaskan	3,79	Setuju
10	Saya merasa senang bila pengabdian saya selama bekerja di PDAU ini diakui oleh atasan	3,48	Setuju
E	Aktualisasi Diri		
11	Perusahaan memberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju	3,34	Cukup Setuju
12	Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan	3,38	Cukup Setuju
Jumlah Total Rata-Rata		3,49	Setuju

Sumber Data : Diolah

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan karyawan mengenai motivasi karyawan di Perusahaan Daerah Aneka Usaha Purworejo adalah setuju dengan nilai rata-rata 3,49 artinya karyawan merasakan ada motivasi kerja di Perusahaan Daerah Aneka Usaha Purworejo, namun memang belum semua ditanggapi setuju mereka masih juga menanggapi cukup setuju untuk beberapa hal yaitu :

- a. Saya merasa dengan bekerja di PDAU kebutuhan perumahan yang wajar sudah dapat terpenuhi
- b. Bekerja di PDAU dapat menjamin kehidupan saya di hari tua
- c. Saya senang bekerja disini karena ada bonus kalau kami bekerja baik atau melebihi target

- d. Perusahaan memberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju
- e. Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan

Kemudian dalam kesempatan wawancara, narasumber juga dimintai pendapatnya mengenai penyebab motivasi kerja karyawan Perusahaan Daerah Aneka Usaha Purworejo belum optimal dan pendapat narasumber adalah sebagai berikut :

- Narasumber 1 : *Motivasi menjadi kurang optimal akibat kurang puasnya gaji pegawai operasional, status kepegawaian, fasilitas tunjangan hari tua karena hal tersebut berhubungan dengan tujuan individu untuk aktualisasi diri*
- Narasumber 2 : *Keluhan terhadap kompensasi yang layak*
- Narasumber 3 : *Hambatan dimana motivasi menjadi kurang optimal seringkali aturan yang diterapkan oleh PDAU tidak sesuai dengan apa yang dilaksanakan oleh karyawan, dan adanya sikap kurang peduli kepada visi dan misi perusahaan dengan alasan permasalahan pribadi*
- Narasumber 4 : *Ada yang merasa kurang status kepegawaian, fasilitas tunjangan hari tua*
- Narasumber 5 : *Adanya sikap kurang peduli kepada visi dan misi perusahaan, dikarenakan skill mereka kurang sehingga yang dilakukan sekarang terasa sudah cukup*
- Narasumber 6 : *kreatifitas dan partisipasi karyawan kurang dalam turut memberikan ide kreatif untuk kemajuan PDAU.*
- Narasumber 7 : *Hambatannya keinginan individu berbeda-beda sehingga tuntutanapun berbeda-beda.*
- Narasumber 8 : *Hambatan pada kurangnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya dan perhatian perusahaan terhadap kompensasi masih belum mencukupi*

Berdasarkan pendapat narasumber ada beberapa faktor yang menyebabkan belum optimalnya motivasi kerja karyawan yaitu kurangnya

keaktifitas, disiplin dan tanggung jawab karyawan, kurangnya partisipasi karyawan dalam menyalurkan ide kreatif bagi kemajuan Perusahaan Daerah Aneka Usaha Purworejo, kurangnya tingkat kesejahteraan karyawan, beberapa aturan yang diterapkan oleh perusahaan terkadang tidak sesuai dengan apa yang dilaksanakan oleh karyawan, dan adanya sikap kurang peduli kepada visi dan misi perusahaan dengan alasan permasalahan pribadi, serta ada yang merasa kurang status kepegawaian, fasilitas tunjangan hari tua.

Kemudian upaya peningkatan penerapan teori hirarki kebutuhan Maslow dalam memotivasi karyawan Perusahaan Daerah Aneka Usaha Purworejo, menurut pendapat narasumber adalah sebagai berikut :

- Narasumber 1 : *Dengan mensosialisasikan perhitungan gaji pegawai operasional berdasarkan omset dan juga % PAD yang harus disetor, sosialisasi tentang status kepegawaian serta pemberian tunjangan*
- Narasumber 2 : *Peninjauan kembali kompensasi yang layak*
- Narasumber 3 : *Memotivasi karyawan untuk bersikap peduli kepada visi dan misi perusahaan sehingga apabila PDAU berkembang dengan baik, hasilnya juga akan kembali ke karyawan.*
- Narasumber 4 : *Penjelasan mengenai status kepegawaian, dan fasilitas tunjangan hari tua*
- Narasumber 5 : *Meningkatkan skill karyawan dengan diklat*
- Narasumber 6 : *Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan untuk kemajuan PDAU.*
- Narasumber 7 : *Menyamakan persepsi terhadap pencapaian visi dan misi PDAU*
- Narasumber 8 : *Meningkatkan tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya serta melakukan perbaikan kompensasi sesuai dengan Perbup.*

Narasumber berpendapat bahwa upaya untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan Perusahaan Daerah Aneka Usaha Purworejo yaitu dengan mensosialisasikan perhitungan gaji pegawai operasional berdasarkan omset

dan juga % PAD yang harus disetor, sosialisasi tentang status kepegawaian serta pemberian tunjangan, peningkatan *skill* dengan pendidikan, pelatihan, kemudian pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi untuk lebih bertanggung jawab, peduli terhadap PDAU dan lebih meningkatkan kedisiplinan.

B. Pembahasan

Teori Hirarki Kebutuhan Maslow sudah diterapkan dalam Perusahaan Daerah Aneka Usaha Purworejo. Hal ini sudah diperhatikan untuk memotivasi karyawan di tempat kerja, yang dapat diaplikasikan dalam gaya manajemen, mengatur deskripsi kerja, kegiatan perusahaan, dan aturan penggajian. Implikasi mengenai teori ini dapat diterapkan melalui :

- a. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), yakni dengan menyediakan makan siang, tempat istirahat, dan gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan pokok
- b. Kebutuhan rasa aman (*safety needs*), yakni dengan menciptakan lingkungan kerja yang aman, bebas dari ancaman, dan keamanan dalam bekerja
- c. Kebutuhan sosial (*social needs*), yakni dengan menciptakan rasa diterima oleh lingkungan, rasa memiliki, dan kebersamaan dengan membentuk tim yang dinamis
- d. Kebutuhan penghargaan diri (*self esteem needs*), yakni dengan menghargai prestasi karyawan, memiliki rencana-rencana yang penting,

dan menyediakan status agar karyawan merasa dihargai dan memiliki nilai

- e. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*), yakni dengan menyediakan tantangan dalam bekerja dan pemahaman untuk berinovasi, kreativitas, dan perkembangan berdasarkan tujuan jangka panjang

Kemudian berdasarkan tanggapan karyawan mengenai motivasi karyawan di Perusahaan Daerah Aneka Usaha Purworejo adalah setuju dengan nilai rata-rata 3,49 artinya karyawan merasakan ada motivasi kerja di Perusahaan Daerah Aneka Usaha Purworejo, namun perlu ditingkatkan dalam hal pemenuhan kebutuhan perumahan yang wajar, jaminan kehidupan di hari tua, bonus kalau apabila bekerja baik atau melebihi target, ada kesempatan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju, dan meningkatkan tantangan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.

Berdasarkan hal tersebut maka terlihat bahwa kebutuhan karyawan di Perusahaan Daerah Aneka Usaha Purworejo disadari memang berbeda-beda, disertai dengan faktor dan motivasi yang berbeda ini menuntut pemimpin untuk memahami kebutuhan setiap karyawan di Perusahaan Daerah Aneka Usaha Purworejo, sehingga dalam hal ini Pemimpin harus mampu untuk mengenali tingkat kebutuhan karyawan pada setiap levelnya.

Untuk menciptakan lingkungan yang memotivasi bagi karyawan konstruksi, maka manajer haruslah memahami seluruh konsep dan teori motivasi (Halepota, 2005). Bagi karyawan Perusahaan Daerah Aneka Usaha Purworejo, kebutuhan fisiologis meliputi upah, gaji dan kondisi kerja.

Kebutuhan rasa aman meliputi keamanan kerja, manfaat lain seperti asuransi kesehatan, dan kondisi kerja yang aman. Kebutuhan sosial meliputi kerja tim, dan aktivitas lain yang mengembangkan hubungan antar pekerja. Kebutuhan penghargaan meliputi umpan balik yang positif, dan kesempatan untuk mendapat keuntungan. Kebutuhan aktualisasi diri seperti menciptakan tantangan yang mendorong pekerja.

Teori Maslow dapat membantu memahami perilaku manusia dan memilih strategi motivasi yang tepat untuk individual yang akan dimotivasi. Berbeda motivasi berbeda pula tujuannya bagi individual. *Reward* atau pengembalian dalam bentuk uang mungkin saja penting dan bernilai bagi seseorang, tetapi bisa jadi tidak bagi orang lain. Hal tersebut harus dipahami sebagai perbedaan pekerja dan kebutuhannya, oleh karena itu seorang manajer atau supervisor harus dapat memahami makna *reward* bagi kinerja yang baik.

Walaupun berbagai upaya telah dilakukan namun masih ada beberapa faktor yang menyebabkan belum optimalnya motivasi kerja karyawan yaitu kurangnya kreatifitas, disiplin dan tanggung jawab karyawan, kurangnya partisipasi karyawan dalam menyalurkan ide kreatif bagi kemajuan Perusahaan Daerah Aneka Usaha Purworejo, kurangnya tingkat kesejahteraan karyawan, beberapa aturan yang diterapkan oleh perusahaan terkadang tidak sesuai dengan apa yang dilaksanakan oleh karyawan, dan adanya sikap kurang peduli kepada visi dan misi perusahaan dengan alasan permasalahan pribadi, serta ada yang merasa kurang status kepegawaian, fasilitas tunjangan hari tua.

Motivasi merupakan suatu dorongan kepada seseorang dalam melakukan aktifitas pekerjaannya, jadi dengan adanya motivasi berarti ada arahan mengenai apa yang harus dikerjakan dan diperbuat untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Motivasi atau dorongan pada setiap karyawan Perusahaan Daerah Aneka Usaha Purworejo, yang dalam penelitian ini juga diketahui selain motivasi berdasarkan Teori Maslow juga disadari bahawa motivasi ditimbulkan dari berbagai faktor yaitu faktor internal dan eksternal tergantung darimana suatu kegiatan itu dimulai.

Faktor-faktor internal timbul dikarenakan adanya suatu kebutuhan dan keinginan yang ada dalam setiap individu. Faktor ini mempunyai kekuatan yang mempengaruhi pikiran seseorang yang selanjutnya akan memberikan arahan pada seseorang tersebut mengenai apa yang mestinya ia lakukan. Karenanya faktor internal ini yang akan banyak memberikan arahan pada diri setiap individu sehingga baik buruknya hasil pekerjaan yang dikerjakan sangat tergantung dari kekuatan pengaruh faktor internal. Selain itu yang ikut memberikan warna pada arah kegiatan seseorang dalam menjalankan aktifitasnya adalah faktor eksternal.

Faktor eksternal didapat dari lingkungan dimana individu melakukan aktifitasnya seperti sikap atasan, suasana kerja, kondisi kerja, gaji, hubungan kerja, penghargaan, kenaikan pangkat dan rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan kepada masing-masing individu.

Kemudian upaya upaya peningkatan penerapan teori hirarki kebutuhan maslow dalam memotivasi karyawan Perusahaan Daerah Aneka Usaha

Purworejo, adalah sebagai berikut :

a. Motivasi Karyawan Melalui Kompensasi (Kebutuhan Fisik)

Sebagian besar orang akan termotivasi oleh uang. Karena itu, motivasi karyawan melalui kompensasi, bisa dalam bentuk kenaikan gaji, pemberian bonus kinerja, komisi, bagi hasil, dan lainnya yang dapat digunakan sebagai hadiah. Apapun metode yang dipilih, harus memiliki sistem yang baik di tempat orang atau manager yang membangun motivasi kerja karyawan. Namun, tidak semua orang dapat termotivasi oleh faktor yang sama, atau harus ada kombinasi faktor.

Upaya yang dilakukan adalah dengan meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga PDAU dapat semakin maju sehingga pendapatan menjadi lebih baik, hal ini tentunya berdampak pada peningkatan kesejahteraan karyawan, selain itu juga dilakukan motivasi dengan mengikuti kegiatan kerohanian atau pengajian setiap bulan sehingga dapat meningkatkan keimanan dan ketakwaan.

b. Motivasi Karyawan Dengan Membangun Rasa Aman

Rasa aman adalah merasa aman dari pemenuhan kebutuhan fisik, dalam arti kata aman dari kecelakaan dan keselamatan kerja dalam melakukan pekerjaan. Selain itu, persyaratan agar karyawan mempunyai rasa aman didalam pekerjaannya adalah suasana tanpa diberhentikan dan digeser sewaktu-waktu yang mengurangi ketenangan.

Motivasi rasa aman ini juga dipenuhi apabila ada jaminan atas pekerjaan, sehingga tidak ada lagi perasaan was-was. Upaya yang dilakukan adalah dengan pemberian tunjangan baik BPJS kesehatan maupun ketenagaan.

c. Motivasi karyawan dengan membangun kepuasan kebutuhan sosial

Perusahaan Daerah Aneka Usaha Purworejo apabila ingin maju sebaiknya membangun sebuah lingkungan kerja yang nyaman dan menarik (kebutuhan sosial), selalu fokus, dan menjaga karyawan yang berbakat. Maksudnya adalah mereka harus bisa termotivasi supaya siap menunjukkan kemampuan dan mendapatkan komitmen agar mampu tampil di tingkat yang maksimal. Motivasi kerja berhubungan erat dengan tingkat kepuasan diri pekerja atau karyawan dan hal ini dapat tercipta dengan adanya lingkungan kerja yang menyenangkan. Sebab, jika kita fokus pada menciptakan kepuasan karyawan, lalu fokus pada motivasi karyawan, maka akan tercipta suatu hubungan kerja yang baik, karena karyawan yang puas akan mengurus pelanggan dengan baik.

Kepekaan dalam membaca situasi sudah ditunjukkan oleh manajemen Perusahaan Daerah Aneka Usaha Purworejo, bisa saja karyawan maupun bawahan yang dibebani dengan berbagai macam target menemukan kesulitan menyelesaikan tugas mereka. Kemudian dilakukan pendekatan secara personal, dengan mengajak karyawan atau bawahan tersebut bicara dan ciptakan suasana yang lebih santai atau juga diajak berkoordinasi masalah pekerjaan secara kekeluargaan untuk mencari tahu dan menanyakan kesulitan atau kendala-kendala yang karyawan rasakan

dalam bekerja, dan kemudian berupaya untuk memberikan solusi yang bisa membantu karyawan Perusahaan Daerah Aneka Usaha Purworejo menemukan cara terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Apabila karyawan ada yang punya cara seperti kelahiran, sunatan, hajatan, akan bersama-sama untuk berkunjung bersilaturahmi kemudian apabila ada yang mengalami kesusahan misalnya sakit atau keluarga ada yang meninggal juga saling berkunjung untuk memberikan perhatian.

d. Motivasi karyawan melalui apresiasi dengan Penghargaan

Memberikan apresiasi kepada karyawan sangatlah penting agar membangkitkan perilaku positif dan prestasi karyawan, sehingga mereka dapat melakukan pekerjaan dengan baik atau tidak. Perusahaan Daerah Aneka Usaha Purworejo dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan memberikan bonus, perhatian secara personal, seperti memberikan tepukan di punggung, catatan tulisan tangan, atau komentar singkat di aula. Dan menunjukkan atau memberikan penghargaan, usahakan agar mengatakannya dengan lebih spesifik. Dengan menjadi spesifik, karyawan menyadari tindakan mereka benar-benar diawasi. Dan, motivasi tingkat tinggi karyawan akan didapatkan melalui hasil yang alami.

Setiap kualitas itu pasti ada harganya, begitu juga dengan karyawan yang memiliki kinerja bagus. Sudah selayaknya mereka diberikan bonus atas prestasi yang berhasil ia lakukan dalam bekerja, yang biasanya kami berikan berbentuk uang dan ucapan pujian, namun memang besarnya

belum seberapa, sehingga menyebabkan kurang puasnya karyawan dalam hal ini.

- e. Kebutuhan Aktualisasi diri dengan memberikan bahan kerja yang baru untuk penyegaran

Pimpinan Perusahaan Daerah Aneka Usaha Purworejo tidak hanya bisa memberikan solusi kepada bawahan atau karyawan, namun juga berupaya untuk membangkitkan semangat serta memberikan penyegaran agar motivasi dalam bekerja kembali mereka dapatkan. Selain memperbaharui materi atau bahan dalam bekerja, berikan juga kegiatan yang menyenangkan seperti berwisata atau outbond dan studi banding di hotel lain yang setipe yang dekat dengan Purworejo secara bersama-sama supaya dapat refresh dan diberikan waktu untuk sejenak istirahat sambil menimba ilmu agar bisa kembali bekerja dengan lebih baik.

Kemudian juga memberikan training, karena sesi ini bisa untuk memberikan motivasi yang sempat hilang dari dalam diri mereka. Agar training bisa berjalan dengan efektif lakukanlah secara reguler, biasanya kami mengundang Trainer Professional yang bisa mengubah mindset karyawan menjadi lebih baik hingga semangat dalam diri mereka kembali muncul, misalnya dengan tema perhotelan, percetakan, katering, pelayanan prima dan lainnya.

Pandangan humanistik Maslow dapat dijadikan acuan dalam teori motivasi di tempat kerja. Pandangan humanistik Maslow menyediakan

landasan bagi kepemimpinan organisasi untuk memotivasi karyawan agar belajar (Wilson, 2008)

a. Kolaborasi

Pekerja akan termotivasi untuk belajar jika prosesnya dilakukan dengan berkolaborasi antar sesama karyawan. Tugas manajemen untuk menyediakan visi masa depan hasil dari partisipasi karyawan yang juga menjadi tujuan mereka. Kolaborasi membantu karyawan dan manajer untuk mempertemukan tujuan-tujuannya melalui tujuan organisasi.

b. Jarak Pilihan

Menurut Wilson (2008) menulis bahwa memiliki "jarak pilihan" yang dalam untuk mempertimbangkan dan memberikan penghargaan, pilihan untuk menghubungkan pembayaran dengan individual, kebutuhan tim, dan kinerja, seperti halnya membiayai pembelajaran, memotivasi pembelajaran berkelanjutan. Mendesign ulang pekerjaan dan bereksperimen dengan pembelajaran diri secara langsung atau dikelola sendiri juga menciptakan motivasi untuk belajar dengan menciptakan tantangan pekerjaan. Pemberdayaan dan keterlibatan pekerja juga penting untuk merubah struktur dengan pembelajaran saat ini, lebih-lebih mengkolaborasi struktur guna mempertinggi kemampuan organisasi untuk belajar.

c. Struktur Pelatihan

Manajer membutuhkan kepedulian lebih besar dalam struktur pembelajaran yang digambarkan dalam kebutuhan sosial, penghargaan diri, dan aktualisasi diri. Hal ini dapat dicapai dengan mengkomunikasikan

pentingnya pelatihan, penjadwalan yang tepat waktu, menyediakan pelatihan yang berkelanjutan, fokus pada kompetensi utama, mendesain pelatihan yang cocok untuk karyawan, menuntun karyawan untuk memilih pelatihannya, menawarkan insentif keuangan untuk belajar, menggunakan format pelatihan aktif, menggunakan pelatihan yang bervariasi, menyediakan interaksi sosial yang baik, memfasilitasi sharing.

d. Pelatihan Lawan Pengembangan

Pelatihan dikembangkan dengan seperangkat kemampuan yang diharapkan berdampak pada motivasi, dan memperluas pembelajaran pada karyawan. Isi dari berbagai pelatihan harus penuh dengan arti (berarti) bagi peserta. menurut Wilson (2008) penuh dengan arti, maknanya adalah bahan yang disampaikan haruslah memperkaya pengetahuan peserta pelatihan, dan mudah untuk dipahami.

Relevan adalah aspek penting dalam pelatihan yang penuh makna. Jika peserta pelatihan menerima materi sesuai dengan kebutuhannya maka dia akan termotivasi untuk mengikuti dan menerapkan apa yang dipelajarinya. Pengembangan karyawan haruslah fokus pada peningkatan karyawan secara total dan mendorong karyawan untuk lebih banyak belajar dan mengembangkan diri. Jika karyawan merasa bahwa mereka ditingkatkan secara kemampuannya secara menyeluruh dan menjadi bernilai bagi organisasi secara umum, mereka akan lebih meningkatkan dan berkomitmen pada pembelajaran. Maslow ingin melihat pengembangan kapasitas secara menyeluruh bagi individu tidak hanya

sebagian dari keahlian karyawan. Maslow menginginkan pelatihan dan pembelajaran akan menghasilkan "pengalaman puncak" bagi karyawan, dimana karyawan akan meralisasikan kapasitas terbaiknya dan mengekspresikannya dalam kemampuannya secara mendalam. Pengalaman puncak ini tidak hanya kegembiraan yang datang dari suksesnya pembelajaran, tetapi merupakan akumulasi dari pembelajaran yang meningkatkan pertumbuhan dan pengembangan. Seorang karyawan yang memiliki pengalaman tidak butuh motivasi dari luar, mereka akan termotivasi sendiri, utamanya untuk belajar dan tumbuh.

e. **Pertumbuhan Karir dan Pengembangan**

Perencanaan karir adalah aspek yang kritis bagi pembelajaran para karyawan dan pengembangan. Untuk merencanakan secara efektif bagi pertumbuhan dan pengembangan sumber daya manusia dibutuhkan pemahaman yang jelas tentang pertumbuhan dan proses pengembangan itu sendiri. Program pengembangan karyawan harus fokus pada lingkungan belajar yang membantu karyawan untuk dapat mengembangkan diri dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Hal yang mungkin dilakukan karyawan adalah mencapai tujuannya bagi tercapainya tujuan organisasi. Kunci perencanaan bagi organisasi adalah dengan menyediakan kesempatan dan sistem yang dapat membantu karyawan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Penerapan Teori Hirarki Kebutuhan Maslow dalam memotivasi karyawan Perusahaan Daerah Aneka Usaha Purworejo, tanggapan karyawan mengenai motivasi karyawan di Perusahaan Daerah Aneka Usaha Purworejo adalah setuju dengan nilai rata-rata 3,49 artinya karyawan merasakan ada motivasi kerja di Perusahaan Daerah Aneka Usaha Purworejo, namun perlu ditingkatkan dalam hal pemenuhan kebutuhan perumahan yang wajar, jaminan kehidupan di hari tua, bonus kalau apabila bekerja baik atau melebihi target, ada kesempatan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju, dan meningkatkan tantangan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Hal ini kemudian mendorong untuk meningkatkan motivasi dengan pendekatan teori Maslow sebagai berikut :

a. Motivasi Karyawan Melalui Kompensasi (Kebutuhan Fisik)

Upayanya dengan meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga PDAU dapat semakin maju sehingga pendapatan menjadi lebih baik, hal ini tentunya berdampak pada peningkatan kesejahteraan karyawan, selain itu juga dilakukan motivasi dengan mengikuti kegiatan kerohanian atau pengajian setiap bulan sehingga dapat meningkatkan keimanan dan ketakwaan.

b. Motivasi Karyawan Dengan Membangun Rasa Aman

Upayanya dengan jaminan atas pekerjaan, sehingga tidak ada lagi perasaan was-was. Upaya yang dilakukan adalah dengan pemberian tunjangan baik BPJS kesehatan maupun ketenagaan.

c. Motivasi karyawan dengan membangun kepuasan kebutuhan sosial

Upayanya dengan menciptakan kepuasan karyawan, lalu fokus pada motivasi karyawan, maka akan tercipta suatu hubungan kerja yang baik, karena karyawan yang puas akan mengurus pelanggan dengan baik., dan kemudian berupaya untuk memberikan solusi yang bisa membantu karyawan Perusahaan Daerah Aneka Usaha Purworejo menemukan cara terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Apabila karyawan ada yang punya cara seperti kelahiran, sunatan, hajatan, akan bersama-sama untuk berkunjung bersilaturahmi kemudian apabila ada yang mengalami kesusahan misalnya sakit atau keluarga ada yang meninggal juga saling berkunjung untuk memberikan perhatian.

d. Motivasi karyawan melalui apresiasi dengan Penghargaan

Upayanya dengan pemberian bonus atas prestasi yang berhasil ia lakukan dalam bekerja, yang biasanya kami berikan berbentuk uang dan ucapan pujian, namun memang besarnya belum seberapa, sehingga menyebabkan kurang puasnya karyawan dalam hal ini.

- e. Kebutuhan Aktualisasi diri dengan memberikan bahan kerja yang baru untuk penyegaran

Upayanya dengan membangkitkan semangat serta memberikan penyegaran agar motivasi dalam bekerja kembali mereka dapatkan, selain memperbaharui materi atau bahan dalam bekerja, berikan juga kegiatan yang menyenangkan seperti berwisata atau outbond dan studi banding di hotel lain yang setipe yang dekat dengan Purworejo secara bersama-sama supaya dapat refresh dan diberikan waktu untuk sejenak istirahat sambil menimba ilmu agar bisa kembali bekerja dengan lebih baik. Kemudian juga memberikan training, misalnya dengan tema perhotelan, percetakan, katering, pelayanan prima dan lainnya.

B. Saran

Saran yang bisa diajukan berdasarkan penelitian ini adalah :

1. Perusahaan Daerah Aneka Usaha Purworejo hendaknya memperhatikan lima kebutuhan yang dibutuhkan karyawannya berdasarkan Teori Hierarki Kebutuhan Maslow, diantaranya adalah besaran gaji sebagai ukuran pemenuhan kebutuhan fisiologis dasar pegawai, tunjangan kesehatan untuk ukuran pemenuhan kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar atasan dengan bawahan dan hubungan antar rekan kerja sebagai pemenuhan kebutuhan sosial, pemberian kompensasi yang layak sebagai bentuk pemenuhan kebutuhan akan penghargaan, dan motivasi dari atasan sehingga karyawan

terpacu untuk mengoptimalkan sumberdaya yang dimilikinya bagi pencapaian tujuan perusahaan (aktualisasi diri).

2. Perusahaan Daerah Aneka Usaha Purworejo sebaiknya menjaga hubungan baik antara atasan dan bawahan baik berupa perhatian terhadap masalah pribadi karyawan, pujian, kritik yang membangun, dorongan, senyuman, maupun berupa penghargaan atas hasil kerja dan mendukung keeratan hubungan karyawan dengan sesama rekan kerja.
3. Pihak manajemen Perusahaan Daerah Aneka Usaha Purworejo hendaknya mengadakan kegiatan yang bersifat informal untuk lebih mempererat hubungan antara atasan dan bawahan, melalui rekreasi bersama (*employee gathering*) ataupun pertemuan informal setiap triwulan.
4. Perusahaan Daerah Aneka Usaha Purworejo sebaiknya menyatukan kepentingannya dengan kepentingan karyawan agar tingkat kepuasan dan motivasi karyawan semakin tinggi sehingga akan menghasilkan kinerja yang semakin baik pula.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar*, Saifuddin, 2004, Metode Penelitian, Penerbit Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Charles and Cofer, 1996, Motivation and Emotion, Scott Foresman Company: London
- David, Fred R., 2008, Manajemen Strategis. Edisi Sepuluh, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Gomes*, Faustino Cardoso, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Halepota, 2005, diterjemahkan oleh Naimatullah Shah, An empirical investigation of organisational antecedents on employee job satisfaction in a developing country. Transforming Government: People, Process and Policy.
- Hamzah B Uno*, 2007, Teori Motivasi dan Pengukurannya : Analisis di Bidang Pendidikan, Jakarta: Bumi Aksara
- Hani Handoko, T., 2005. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Penerbit BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu, 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah. Penerbit PT. Toko Gunung Agung, Jakarta
- Irwanto, Ph.D. 2006. Focus Group Discussion (FGD): Sebuah Pengantar Praktis. Yayasan obor Indonesia: Jakarta
- Jogiyanto, 2005, Sistem Informasi Strategik untuk Keunggulan Kompetitif, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- Nazir M. 2005, Metode Penelitian, Ghalia Indonesia : Bogor.
- Nurul Iman, 2003, Motivasi dan Kepribadian 1, Bandung: Remaja Rosda Karya
- Paulus Budiharjo, 2001, Mengenal Teori Kepribadian Mutakhir, Yogyakarta: Kanisius
- Purwanto. Ngalim*, 2006. Psikologi Pendidikan. Bandung : PT. Remaja. Rosdakarya.

Rangkuti, Freddy, 2006, Analisis SWOT : Teknik Membedah Kasus Bisnis, Penerbit Gramedia Pustaka Utama, Jakarta

Sardiman, 2007, Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar. Jakarta: Raja. Grafindo Persada

Simamora, Henry, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ke-3, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta

Suryabrata. 2004, Psikologi pendidikan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada,

Sutopo, H., 2006. Metodologi Penelitian Kualitatif Dasar Teori Dan Terapannya Dalam Penelitian, Penerbit Universitas Sebelas Maret, Surakarta

Wahjosumidjo, 2001. Kepemimpinan dan Motivasi. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Wilson, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga, Jakarta

Siagian, Sondang P, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi I, Cetakan ketiga belas, Jakarta : Bumi Aksara

STIE Widya Wivana
Jangan Plagiat