

## Penerapan Teori Motivasi Abraham Maslow dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan di CV. Wisma Benhil Grup Makassar

Nur Ikhwan<sup>1</sup>, Nurlina<sup>2</sup>, Ahmad Haris Punagi<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Manajemen, Manajemen Sumber Daya Manusia, STIMI-YAPMI, Makassar, Indonesia

---

### Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan teori motivasi Abraham Maslow dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di CV. Wisma Benhil Grup Makassar. Teori Maslow, yang membahas hierarki kebutuhan mulai dari kebutuhan fisiologis, rasa aman dan rasa sosial digunakan sebagai kerangka untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data dikumpulkan dari 9 orang karyawan di CV. Wisma Benhil Grup Makassar. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa motivasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan cv. Wisma Benhil Grup makassar. Pemenuhan kebutuhan dasar, seperti kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, dan kebutuhan untuk diterima, berkontribusi besar terhadap peningkatan motivasi. Namun, aspek penghargaan dan aktualisasi diri masih membutuhkan perhatian lebih lanjut. Sebagian besar karyawan merasa puas dengan gaji, suasana kerja yang nyaman, serta hubungan sosial yang baik dengan rekan kerja, tetapi mereka masih kurang puas dengan apresiasi dari atasan pada kesempatan pengembangan karir

---

**Kata kunci:** *Teori Hierarki, Abraham Maslow, motivasi, kepuasan kerja.*

---

### PENDAHULUAN

Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan. Kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap dari rasa puas dan Bahagia akan pekerjaan yang dimiliki. Rasa puas didapatkan karena perusahaan dapat memenuhi kebutuhan karyawan dengan baik. Rasa puas akan pekerjaan ini dapat tercermin melalui beberapa sikap yang berubah seperti tingkat moral, disiplin, motivasi, produktivitas, capaian dan prestasi kerja yang tinggi. Yang terdapat pada teori hierarki Abraham H. Maslow. Kebutuhan paling dasar pada setiap orang adalah kebutuhan fisiologis yakni kebutuhan untuk mempertahankan hidupnya secara fisik. Kebutuhan-kebutuhan itu seperti kebutuhan akan makan, minum, tempat berteduh, tidur dan oksigen (sandang, pangan, papan). Manusia akan mengabaikan atau menekan dulu semua kebutuhan lain sampai kebutuhan fisiologisnya itu terpuaskan. Di masyarakat yang sudah mapan, kebutuhan untuk memuaskan rasa lapar adalah sebuah gaya hidup. Mereka biasanya sudah memiliki cukup makanan, tetapi ketika mereka berkata lapar maka

yang sebenarnya mereka pikirkan adalah citarasa makanan yang hendak dipilih, bukan rasa lapar yang dirasakannya. Setelah manusia makan, mereka akhirnya akan menjadi lapar lagi dan akan terus menerus mencari makanan dan air lagi. Sementara kebutuhan di tingkatan yang lebih tinggi tidak terus menerus muncul. Sebagai contoh, seseorang yang minimal terpenuhi sebagian kebutuhan mereka untuk dicintai dan dihargai akan tetap merasa yakin bahwa mereka dapat mempertahankan pemenuhan terhadap kebutuhan tersebut tanpa harus mencarinya lagi. Berdasarkan evaluasi internal, CV. Wisma Benhil menghadapi tantangan dalam mempertahankan tingkat kepuasan karyawan yang optimal.

## **TINJAUAN TEORI**

Menurut Herzberg (1959) dalam jurnal (Alia Yashak et al., 2020) faktor-faktor motivasional seperti "pengakuan atas prestasi, tanggung jawab, dan kemajuan" berkontribusi besar terhadap kepuasan kerja. Aspek-aspek seperti pengakuan atas kontribusi dan peluang pengembangan karir, masih menjadi bagian yang perlu diperbaiki. Meskipun banyak penelitian telah menghubungkan teori Maslow dengan kepuasan karyawan, masih ada kesenjangan dalam konteks aplikasinya di CV. Wisma Benhil Makassar. Penelitian sebelumnya cenderung menggeneralisasi temuan tanpa mempertimbangkan faktor-faktor kontekstual yang unik dalam setiap organisasi, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan fokus pada aplikasi teori Maslow secara spesifik di organisasi tersebut. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang motivasi dan kepuasan karyawan di CV. Wisma Benhil, serta memberikan rekomendasi strategis bagi manajemen untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

## **METODOLOGI**

### **Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif. Dimana penelitian kualitatif merupakan suatu teknik penelitian yang menggunakan narasi atau kata-kata dalam menjelaskan dan menjabarkan makna dari setiap fenomena, gejala, dan situasi sosial tertentu. Dengan pendekatan deskriptif yaitu suatu metode penelitian yang menggambarkan karakteristik populasi atau fenomena yang sedang diteliti.

### **Situs dan Waktu Penelitian**

Situs yang digunakan oleh peneliti bertempat di Wisma Benhil jl. Urip Sumoharjo no. 100. Kelurahan Pampang, Kecamatan Pannakkukang, kota makassar. Sulawesi Selatan. 9023. Dan Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Agustus-september 2024.

## **Informan Penelitian**

Informan penelitian yaitu subjek penelitian yang mana dari mereka data penelitian dapat diperoleh. Adapun Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Data Primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari para informan melalui wawancara dengan pihak yang berkompeten. Adapun sumber data primer penelitian adalah 9 orang Karyawan CV. Wisma Benhil Grup Makassar
2. Data sekunder dalam penelitian ini meliputi data yang secara tidak langsung memberi keterangan maupun data yang ikut mendukung data primer. Data sekunder tersebut terdiri dari dokumentasi kegiatan karyawan berupa foto.

## **Metode Analisis Data**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyajikan gambaran secara lengkap mengenai suatu kejadian atau dimaksudkan untuk mengekspos dan mengklarifikasi suatu fenomena yang terjadi. Tidak lain dengan cara mendeskripsikan beberapa jumlah variabel yang berkenaan dengan masalah yang diteliti.

langkah-langkah dalam menganalisis data dalam penelitian kualitatif deskriptif adalah: Mengorganisasi data, Membuat kategori, menentukan tema dan pola, dan Menulis laporan.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Penyajian data**

Pada penelitian ini Peneliti Memberikan pedoman wawancara dimana pertanyaan tersebut dibagi berdasarkan indikator adapun pertanyaan diberikan sebagai berikut.

- a. Indikator Kebutuhan dasar teori motivasi Abraham maslow

Pada indikator ini peneliti memberikan 3 pertanyaan, berupa.

- 1) Bagaimana gaji dan tunjangan yang Anda terima? Apakah Anda merasa cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari?
- 2) Seberapa aman Anda merasa bekerja di perusahaan ini? Apakah ada hal yang membuat Anda merasa tidak aman?
- 3) Bagaimana hubungan Anda dengan rekan kerja? Apakah Anda merasa memiliki dukungan sosial di tempat kerja?

- b. Indikator Motivasi Kerja

pada indikator ini Peneliti Memberikan 2 pertanyaan. Berupa,

- 1) Apa yang mendorong Anda untuk mencapai hasil yang lebih baik dalam pekerjaan Anda?
- 2) Sejauh mana posisi Anda memotivasi Anda untuk bekerja lebih baik?

### c. Indikator Kepuasan Kerja

Pada indikator ini peneliti memberikan 3 pertanyaan berupa

- 1) Apakah anda di beri apresiasi atas prestasi dan kontribusi yang dilakukan?
- 2) Seberapa nyaman Lokasi bekerja bagi anda?
- 3) Apakah anda merasa gaji anda sesuai dengan beban kerja?

Berikut pernyataan dari hasil wawancara oleh informan dari karyawan cv. Wisma Benhil Makassar.

Berdasarkan Pertanyaan yang diberikan mengenai indikator kebutuhan teori abraham maslow pada wawancara karyawan adalah semua karyawan kompak menjawab merasa puas dengan gaji dan tunjangan yang diterima, merasa aman dalam lingkungan kerja (Walaupun ada sedikit masalah dari pernyataan Ardi Abdullah karena tugasnya sebagai security) dan memiliki hubungan yang baik dengan rekan-rekan mereka, serta merasakan dukungan sosial yang kuat di tempat kerja. Lalu pada indikator motivasi kerja adalah semua karyawan menunjukkan motivasi yang kuat untuk mencapai hasil yang lebih baik dalam pekerjaan mereka. Mereka merasa bahwa posisi dan tanggung jawab yang diemban memberikan dorongan tambahan untuk meningkatkan kinerja. Dukungan sosial dari rekan kerja juga berperan penting dalam membangun semangat kerja. Dan pada indikator kepuasan kerja semua karyawan menunjukkan bahwa mereka merasa puas dengan pengalaman kerja mereka. Semua informan menyatakan bahwa mereka mendapatkan apresiasi atas prestasi dan kontribusi yang diberikan, yang meningkatkan motivasi mereka. Lokasi kerja dianggap nyaman dan mendukung, dengan fasilitas yang baik. Selain itu, mereka merasa gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja yang dilaksanakan, memberikan rasa keadilan dan kepuasan dalam kompensasi. Secara keseluruhan, indikator kepuasan kerja di perusahaan ini mencerminkan lingkungan yang positif dan mendukung bagi para karyawan.

### **Pembahasan**

Beberapa poin pembahasan utama yang dijadikan pembahasan dalam penelitian kualitatif ini mencakup:

#### 1. Kebutuhan Dasar (Fisiologis dan Keamanan)

Mayoritas karyawan menyatakan bahwa gaji dan tunjangan yang diberikan cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari mereka. Mereka juga merasa aman di tempat kerja, meskipun ada sedikit tantangan yang disampaikan oleh karyawan divisi keamanan terkait interaksi dengan pengunjung yang kadang menghadirkan masalah. Fasilitas yang memadai dianggap cukup untuk mendukung produktivitas karyawan.

## 2. Kebutuhan Sosial

Para karyawan melaporkan adanya hubungan kerja yang baik dengan sesama rekan dan merasakan dukungan sosial yang positif di tempat kerja. Mereka merasa diterima dan hubungan antar karyawan dinilai saling mendukung.

## 3. Penghargaan dan Aktualisasi Diri:

Walaupun kebutuhan dasar sudah terpenuhi, masih ada ruang untuk meningkatkan aspek penghargaan dan pengembangan diri. Beberapa karyawan mengaku telah menerima apresiasi dari atasan atas prestasi mereka, yang mendorong mereka untuk bekerja lebih baik.

Karyawan juga merasa nyaman dengan lingkungan kerja, namun mereka berharap adanya lebih banyak program yang mendorong penghargaan dan pengembangan diri untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan. Hal ini sejalan dengan penelitian Iskandar 2016 tentang Teori Hirarki yang kebutuhan menitik beratkan pada pemenuhan kebutuhan dasar manusia secara fisik

## 4. Kepuasan Kerja:

Secara umum, karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, terutama terkait dengan gaji yang dianggap sesuai dengan beban kerja serta lingkungan yang nyaman. Meskipun demikian, aspek penghargaan atas kontribusi masih perlu mendapatkan perhatian lebih untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja secara jangka panjang.

## **KESIMPULAN**

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa motivasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan CV. Wisma Benhil Grup Makassar. Pemenuhan kebutuhan dasar, seperti kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, dan kebutuhan untuk diterima, berkontribusi besar terhadap peningkatan motivasi. Namun, aspek penghargaan dan aktualisasi diri masih membutuhkan perhatian lebih lanjut. Sebagian besar karyawan merasa puas dengan gaji, suasana kerja yang nyaman, serta hubungan sosial yang baik dengan rekan kerja, tetapi mereka masih kurang puas dengan apresiasi dari atasan pada kesempatan pengembangan karir.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Dessler. Gary, (1992), *Manajemen Personalia*, Terjemahan, Edisi Ketiga, Erlangga, Jakarta.
- Dharma, Agus, (1997). *Manajemen Loyalitas, Pedoman Praktis Bagi Para Penyedia Untuk Meningkatkan Loyalitas*. CV. Rajawali, Jakarta.
- Flippo, Edwin B, (1992), *Manajemen Personalia*, Jilid II, Terjemahan, Erlangga, Jakarta.
- Handoko, T. Hani, (1992), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Penerbit: BPFE. Yogyakarta.

Handoko, T. Hani, (1992), Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Yogyakarta.

Kenneth N, Wexley dan Garry A. Yuke, (1990). Perilaku Organisasi Perusahaan dan Psikologi Personalia, Terjemahan, Bina Aksara, Jakarta