

Motivasi Kerja Menurut Teori Maslow Bagian Staf Manajemen Project Pada PT Putera Instrumenindo

Najla' A Ajeung Ratnadinigrum¹, Muhammad Takrim^{2*}

^{1,2*} Manajemen Administrasi; Universitas Bina Insani; Jl. Raya Siliwangi No.6, RT 001/RW 004, Kel. Sepanjang Jaya, Kec. Rawalumbu, Kota Bekasi Jawa Barat 171114, Telp/Fax. (021) 82436886 / (021) 82436996 dari Universitas Bina Insani; e-mail: najlaajeng01@gmail.com, takrim@binainsani.ac.id

* Korespondensi: e-mail: takrim@binainsani.ac.id

Diterima: 29 Januari 2023; Review: 02 Februari 2023; Disetujui: 12 Februari 2023

Cara sitasi: Ratnadinigrum NA, Takrim M, 2023. Implementasi Motivasi Kerja Menurut Teori Maslow Bagian Staf Manajemen Project Pada PT Putera Instrumenindo. Jurnal Mahasiswa Bina Insani. 7 (2): 169 – 178.

Abstrak: Motivasi dalam bekerja sangat penting dan diperlukan untuk mencapai produktivitas dan semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat mencapai tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan motivasi kerja berdasarkan teori Maslow pada PT Putera Instrumenindo. Metode yang digunakan adalah kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara dan observasi untuk mendapatkan data primer dan sekunder. Hasil dari penelitian ini adalah implementasi motivasi kerja berdasarkan teori Maslow meliputi fisiologis, keamanan, sosial, kebutuhan penghargaan, dan aktualisasi diri sudah cukup baik. Akan tetapi pada aspek penghargaan diri belum sepenuhnya dijalankan dengan memberikan sertifikat penghargaan bagi karyawan yang melakukan kinerja dengan baik.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Teori Maslow, Penghargaan.

Abstract: Motivation at work is very important and necessary to achieve high productivity and morale, so that you can achieve your goals. This research aims to determine the application of work motivation based on Maslow's theory at PT Putera Instrumentido. The method used is qualitative with data collection techniques through interviews and observation to obtain primary and secondary data. The results of this research are that the implementation of work motivation based on Maslow's theory including physiological, security, social, esteem needs and self-actualization is quite good. However, the aspect of self-reward has not been fully implemented by providing certificates of appreciation for employees who perform well.

Keywords: Work Motivation, Maslow Theory, Appreciation.

1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting di era masyarakat sekarang ini, Sumber Daya Manusia akan memiliki persaingan yang sangat ketat dalam pekerjaan [1]. Persaingan tidak hanyadengan SDM lain di dalam negeri melainkan juga SDM dari luar negeri. Kekuatan daya saing inilah yang mendukung tercapainya di negara-negara maju dan ditentukan oleh keterampilan dan kemampuan yang dimiliki SDM. Dengan adanya persaingan tersebut, SDM dituntut untuk dapat memiliki potensi untuk berperilaku produktif (dengan adanya atau tidak adanya pendidikan formal) dan memiliki motivasi kerja atau kompetensi yang memadai sehingga diharapkan dapat membantu berjalannya perusahaan mencapai tujuan, dan

perusahaan perlu memberikan motivasi agar dapat meningkatkan keahlian kerja. Oleh karena itu, motivasi SDM adalah hal terpenting yang harus ada di dalam perusahaan.

Motivasi kerja menurut Maslow yaitu, merangsang atau mendorong setiap pegawai untuk bekerja melaksanakan tugasnya. Dengan adanya motivasi yang baik maka pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga akan berdampak pada pertumbuhan dan perkembangan organisasi secara signifikan. Motivasi kerja memiliki banyak komponen antara lain kinerja, penghargaan, tantangan, tanggung jawab, pengembangan, ketertiban, dan kesempatan. Adapun faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja, antara lain yaitu Keberhasilan dalam menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan sesuai maksud dan tujuan seseorang, sifat dan ruang lingkup pekerjaan [2].

PT Putera Instrumenindo (PIN) adalah bagian dari perusahaandealer/distributor global dan merupakan salah satu pemimpin pasar dalam solusi teknologi pembakaran, pemantauan lingkungan, dan manajemen data emisi dari *Environnement SA- France* dan *Durag Group* - Jerman. PIN juga merupakan agen tunggal untuk *IMR USA* dan *Power Waste Recycling*. PIN juga memiliki hubungan yang baik dengan beberapa perusahaan untuk menyediakan barang dan jasa dari *ABB*, *Shibata*, *Ametek*, *F&J USA*, *Ebro Armature*, dan lain-lain. PIN memiliki pengalaman dan keahlian terdepan untuk memenuhi kebutuhan pelanggan juga mengutamakan kualitas dan desain yang tangguh. Menetapkan PIN sebagai pemasok peralatan universal dan integrator sistem dengan reputasi keandalan jangka panjang. PIN juga menyediakan *service maintenance* untuk memberikan solusi atas permasalahan pelanggan dan menjamin kepuasan pelanggan.

Terkait hal kepuasan pelanggan PT Putera Instrumenindo menerapkan sistem kendali mutu yang ketat dan selalu berusaha meningkatkan kualitas produk dan keakuratan pengiriman, yang tentunya kebutuhan karyawan yang dinilai penting dan berpengaruh pada motivasi karyawan saat bekerja, fungsinya adalah untuk memperkenalkan secara lebih dekat profil dan peraturan di perusahaan. Motivasi bertujuan untuk memberikan semangat atau dorongan pada karyawan dan memperbaiki kekurangan karyawan dalam kinerja [3]; .

Menurut [4] motivasi sangat penting dalam bekerja karena jika ada motivasi kerja yang kuat dalam diri seseorang, akan mudah terpengaruh dan tidak memutuskan untuk berhenti. Sedangkan menurut [5] motivasi berbicara tentang bagaimana mendorong semangatnya dalam kerja untuk kesediaan bekerja dengan kemampuan dan keahlian cara terbaik untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan teori-teori di atas, Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dapat mempengaruhi kinerja bagi karyawan karena sangat mempengaruhi nilai kinerja perusahaan tersebut.

Tujuan Motivasi kerja menurut Amiruddin (2021:35) adalah sebagai berikut: Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, Meningkatkan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan, Meningkatkan semangat kerja.

Menurut Badrusalam [7] motivasi mempunyai fungsi yang sangat penting dalam suatu kegiatan nantinya akan mempengaruhi kekuatan dari kegiatan tersebut. Motivasi merupakan pendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. fungsi motivasi ada 3 yaitu, Mendorong manusia untuk mengambil Tindakan yang pada gilirannya bertindak sebagai motivator atau mesin melepaskan energi. Dalam hal ini motivasi kerja adalah motivasi setiap pegawai, Menentukan jalan kedepan terutama terhadap tujuan yang ingin dicapai. Oleh karena itu, motivasi dapat memberikan arahan dan kegiatan harus dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, Seleksi tindakan, yaitu menentukan Tindakan apa yang perlu dilakukan untuk mencapai suatu tujuan dengan menghilangkan Tindakan-tindakan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

Menurut Maslow di dalam [8] motivasi instrinsiklah yang mendorong manusia untuk melakukan sesuatu atau berusaha memuaskan kebutuhannya. Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan motivasi adalah keinginan untuk memotivasi atau mendorong seseorang atau diri sendiri untuk melakukan sesuatu menurut Maslow terdapat 5 motivasi kerja diantaranya,

a. Kebutuhan Fisiologi

Kebutuhan fisiologis adalah dasar dari hierarki Maslow, mewakili elemen paling fundamental yang diperlukan manusia untuk mempertahankan hidup. Ini mencakup kebutuhan akan makanan, air, tempat tinggal, udara bersih, dan pakaian yang layak. Dalam konteks kepemimpinan, penting bagi seorang pemimpin untuk memastikan bahwa kebutuhan dasar ini terpenuhi bagi karyawannya. Jika kebutuhan ini tidak terpenuhi, karyawan akan lebih fokus pada

kelangsungan hidup mereka daripada pada pekerjaan mereka. Akibatnya, produktivitas dan efektivitas kerja dapat menurun. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus memastikan bahwa karyawan mendapatkan upah yang layak untuk memenuhi kebutuhan dasar ini, serta menyediakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan fisik mereka. Misalnya, menyediakan fasilitas makan siang, area istirahat yang nyaman, atau program kesehatan kerja yang memadai. Ketika kebutuhan fisiologis ini terpenuhi, karyawan akan lebih mampu berkonsentrasi pada tugas-tugas mereka dan berkontribusi secara optimal dalam pekerjaan mereka.

b. **Kebutuhan akan Keamanan**

Setelah kebutuhan fisiologis terpenuhi, kebutuhan akan rasa aman menjadi prioritas berikutnya. Kebutuhan ini mencakup perlindungan dari ancaman fisik dan emosional, kepastian pekerjaan, dan stabilitas keuangan. Di tempat kerja, seorang pemimpin harus menciptakan lingkungan yang aman dan nyaman di mana karyawan merasa terlindungi dari bahaya fisik dan tidak takut kehilangan pekerjaan mereka. Ini bisa dicapai dengan memastikan bahwa tempat kerja bebas dari potensi kecelakaan, memberikan pelatihan keselamatan kerja, dan menawarkan jaminan sosial seperti BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Dengan adanya perlindungan ini, karyawan dapat bekerja dengan tenang, fokus pada tugas-tugas mereka tanpa khawatir tentang risiko yang tidak diinginkan. Selain itu, kepastian akan stabilitas pekerjaan juga penting untuk membangun rasa aman di antara karyawan, karena ini memberikan rasa kepastian dan mengurangi stres yang terkait dengan ketidakpastian pekerjaan.

c. **Kebutuhan akan Memiliki dan Kasih Sayang**

Ketika kebutuhan fisiologis dan keamanan telah terpenuhi, individu mulai mencari kebutuhan sosial yang mencakup rasa memiliki, kasih sayang, dan cinta. Manusia pada dasarnya adalah makhluk sosial yang membutuhkan interaksi dan hubungan dengan orang lain. Di tempat kerja, ini berarti karyawan ingin merasa diterima dan dihargai oleh rekan kerja dan atasan mereka. Seorang pemimpin yang baik harus mampu menciptakan budaya kerja yang mendukung interaksi positif antar karyawan. Ini dapat dilakukan dengan membangun hubungan yang kuat antara atasan dan bawahan, mengadakan kegiatan tim yang memperkuat ikatan sosial, serta menyediakan lingkungan kerja yang inklusif di mana setiap orang merasa diterima dan dihargai. Dengan memenuhi kebutuhan ini, karyawan akan merasa lebih termotivasi dan bersemangat untuk berkontribusi secara maksimal di tempat kerja. Interaksi sosial yang positif juga meningkatkan kerja sama tim dan harmonisasi di tempat kerja, yang pada akhirnya berdampak positif pada produktivitas dan kepuasan kerja.

d. **Kebutuhan akan Penghargaan**

Kebutuhan akan penghargaan mencakup keinginan untuk dihargai dan dihormati oleh orang lain serta memiliki rasa prestasi. Setelah kebutuhan akan kasih sayang terpenuhi, individu mulai mencari pengakuan atas usaha dan pencapaian mereka. Dalam lingkungan kerja, ini berarti seorang karyawan ingin mendapatkan pengakuan atas kerja keras dan kontribusi mereka. Seorang pemimpin yang bijaksana akan mengakui pencapaian karyawan melalui evaluasi kinerja, penghargaan, atau bonus. Pengakuan semacam ini memberikan dorongan moral yang signifikan, membuat karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk terus berkinerja baik. Selain itu, penghargaan juga mendorong karyawan lain untuk meningkatkan kinerja mereka agar bisa mendapatkan pengakuan yang sama. Dengan memenuhi kebutuhan akan penghargaan, organisasi dapat menciptakan budaya kerja yang kompetitif dan berorientasi pada kinerja, di mana karyawan terdorong untuk selalu memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka.

e. **Kebutuhan Akan Aktualisasi Diri**

Pada puncak hierarki Maslow adalah kebutuhan akan aktualisasi diri, yaitu keinginan untuk mencapai potensi penuh seseorang dan menjadi versi terbaik dari diri mereka. Ini adalah kebutuhan untuk mewujudkan ambisi pribadi, mengeksplorasi bakat tersembunyi, dan memberikan kontribusi yang signifikan dalam hidup. Bagi seorang karyawan, aktualisasi diri berarti kesempatan untuk mengembangkan keterampilan, mencapai tujuan karier, dan memberikan dampak positif dalam pekerjaan mereka. Seorang pemimpin harus memberikan peluang kepada karyawan untuk tumbuh dan berkembang, baik melalui pelatihan, mentoring, maupun penugasan yang menantang. Dengan mendukung perjalanan karyawan menuju

aktualisasi diri, perusahaan tidak hanya membantu individu tersebut berkembang tetapi juga mendapatkan manfaat dari karyawan yang lebih inovatif, berdaya saing, dan berdedikasi tinggi. Aktualisasi diri juga berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, karena karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki makna dan tujuan yang lebih besar.



Sumber: Hasil Penelitian (2022)

Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah aturan dasar yang dapat dijadikan acuan pada suatu penelitian. Dalam konteks motivasi kerja, kerangka pemikiran ini menjadi sangat penting karena membantu dalam memahami bagaimana teori-teori motivasi dapat diterapkan dalam lingkungan kerja yang nyata. Gambar di atas menggambarkan kerangka pemikiran yang spesifik tentang penerapan motivasi kerja tenaga kerja berdasarkan teori Maslow, yang menjadi dasar dalam memahami bagaimana kebutuhan-kebutuhan manusia dapat diidentifikasi dan dipenuhi untuk memotivasi karyawan dalam suatu organisasi.

Motivasi kerja merupakan elemen kunci dalam setiap perusahaan, termasuk di PT Putera Instrumenindo, yang memegang peranan penting dalam meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan. Dengan motivasi yang tepat, karyawan tidak hanya akan bekerja lebih efektif tetapi juga merasa lebih puas dan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Tujuan dari motivasi kerja mencakup berbagai aspek penting seperti peningkatan disiplin, moral kerja, serta kepuasan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Hal ini tidak hanya berdampak pada individu tetapi juga memberikan manfaat yang signifikan bagi organisasi secara keseluruhan, termasuk dalam pencapaian target perusahaan dan pengembangan lingkungan kerja yang positif.

Fungsi dari motivasi kerja sangat luas dan mencakup berbagai aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia. Motivasi berperan sebagai pendorong utama bagi karyawan untuk mengambil tindakan yang diperlukan dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan adanya motivasi yang kuat, karyawan akan lebih proaktif dalam menyelesaikan tugas-tugas

mereka, menunjukkan inisiatif, dan berusaha untuk mencapai hasil yang optimal. Selain itu, motivasi juga membantu dalam menetapkan tujuan yang jelas dan terukur, baik untuk individu maupun untuk tim secara keseluruhan. Tujuan ini berfungsi sebagai panduan yang memberikan arah dan fokus bagi karyawan, memastikan bahwa upaya mereka selaras dengan visi dan misi perusahaan. Selain itu, motivasi juga berfungsi untuk menghilangkan tindakan yang tidak bermanfaat atau tidak produktif, dengan mengarahkan energi karyawan pada hal-hal yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Teori motivasi yang diusulkan oleh Abraham Maslow adalah salah satu kerangka pemikiran yang paling terkenal dan sering digunakan dalam memahami motivasi kerja. Menurut Maslow, kebutuhan manusia dapat diurutkan dalam hierarki, mulai dari kebutuhan paling dasar hingga kebutuhan yang lebih tinggi.

Kerangka pemikiran merupakan panduan mendasar yang memberikan arah dan struktur dalam suatu penelitian. Dalam konteks motivasi kerja, kerangka pemikiran ini sangat penting karena membantu peneliti memahami dan menjelaskan bagaimana berbagai teori motivasi dapat diterapkan dalam lingkungan kerja yang nyata, serta bagaimana faktor-faktor tersebut mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan. Gambar yang dimaksud di atas menggambarkan kerangka pemikiran spesifik tentang penerapan motivasi kerja berdasarkan teori Maslow. Teori ini menjadi dasar dalam memahami bagaimana kebutuhan manusia, yang diurutkan dalam hierarki, dapat diidentifikasi dan dipenuhi untuk memotivasi karyawan dalam suatu organisasi.

Motivasi kerja adalah elemen esensial yang memegang peranan penting dalam keberhasilan setiap perusahaan, termasuk PT Putera Instrumenindo. Motivasi yang tepat tidak hanya mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien, tetapi juga menciptakan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Kepuasan ini, pada gilirannya, meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan dan mendorong mereka untuk berkontribusi lebih banyak dalam pencapaian tujuan organisasi. Dalam lingkup yang lebih luas, motivasi kerja juga berkontribusi pada peningkatan produktivitas, disiplin, dan moral kerja, yang semuanya sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif.

Tujuan utama dari motivasi kerja dalam suatu organisasi mencakup berbagai aspek, termasuk peningkatan disiplin, moral kerja, serta kepuasan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka lebih cenderung menunjukkan inisiatif, berpartisipasi aktif dalam tim, dan bekerja menuju pencapaian tujuan perusahaan. Motivasi juga berperan dalam menetapkan tujuan yang jelas dan terukur, baik bagi individu maupun tim secara keseluruhan. Tujuan ini memberikan arah dan fokus yang membantu karyawan mengarahkan energi dan usaha mereka ke arah yang benar, sehingga mendukung pencapaian visi dan misi perusahaan.

Lebih lanjut, fungsi motivasi dalam manajemen sumber daya manusia sangat luas dan melibatkan berbagai aspek penting. Motivasi bertindak sebagai pendorong utama yang menggerakkan karyawan untuk mengambil tindakan yang diperlukan dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan motivasi yang kuat, karyawan tidak hanya menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan baik, tetapi juga proaktif dalam mencari cara-cara baru untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Selain itu, motivasi berperan penting dalam mengurangi tindakan yang tidak bermanfaat atau tidak produktif, dengan mengarahkan energi karyawan pada aktivitas-aktivitas yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Teori motivasi yang diusulkan oleh Abraham Maslow adalah salah satu kerangka pemikiran yang paling terkenal dan sering digunakan dalam konteks ini. Menurut Maslow, kebutuhan manusia dapat diurutkan dalam hierarki, mulai dari kebutuhan paling dasar hingga kebutuhan yang lebih tinggi. Maslow membagi kebutuhan ini menjadi lima tingkatan, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keamanan, kebutuhan akan rasa memiliki dan kasih sayang, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan akan aktualisasi diri.

Dalam penerapan di PT Putera Instrumenindo, memahami dan memenuhi kebutuhan karyawan sesuai dengan hierarki Maslow dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan motivasi kerja. Dengan memfokuskan pada pemenuhan kebutuhan di setiap tingkatan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya produktif tetapi juga mendukung kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

Motivasi yang dibangun di atas pemahaman yang mendalam tentang kebutuhan karyawan akan menghasilkan tenaga kerja yang lebih puas, lebih terlibat, dan lebih

berkomitmen. Ini pada gilirannya akan berdampak positif pada produktivitas perusahaan, mencapai target organisasi, dan mengembangkan budaya kerja yang kuat dan positif. Seiring dengan itu, pengelolaan motivasi yang efektif juga dapat mengurangi tingkat pergantian karyawan dan meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Oleh karena itu, penerapan kerangka pemikiran berbasis teori Maslow dalam motivasi kerja adalah langkah strategis yang dapat membawa keuntungan jangka panjang bagi PT Putera Instrumenindo.

2. Metode Penelitian

Data primer dan data sekunder memiliki peran yang krusial dalam penelitian, dengan kelebihan dan kekurangannya masing-masing. Data primer, yang dihasilkan langsung dari sumber aslinya melalui metode seperti observasi, sering dianggap memiliki tingkat keakuratan dan relevansi yang tinggi karena mencerminkan kondisi dan situasi yang aktual. Namun, pengumpulan data primer sering kali memerlukan sumber daya yang besar, baik dalam hal waktu, tenaga, maupun biaya. Proses ini melibatkan kegiatan yang memerlukan keahlian tertentu, seperti melakukan wawancara, mengamati subjek secara langsung, atau mengumpulkan informasi melalui survei lapangan. Sebaliknya, data sekunder, yang biasanya diperoleh dari sumber-sumber otoritatif seperti laporan pemerintah, jurnal ilmiah, atau data statistik resmi, memiliki efisiensi yang tinggi dalam pengumpulan karena data tersebut sudah tersedia dan dapat diakses dengan relatif mudah. Namun, tantangan utama dari penggunaan data sekunder adalah masalah keakuratan dan relevansi, karena data ini mungkin tidak sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan penelitian atau bisa jadi sudah tidak up-to-date.

Dalam konteks penelitian yang dilakukan di PT Putera Instrumenindo, pendekatan yang digunakan adalah pengumpulan data primer, yang diambil langsung dari pihak-pihak terkait di perusahaan tersebut. Ini dilakukan melalui serangkaian teknik yang termasuk wawancara langsung, observasi, dan dokumentasi. Teknik ini dipilih untuk mendapatkan gambaran yang mendalam dan spesifik mengenai situasi di lapangan, yang akan sulit diperoleh melalui data sekunder. Teknik pengumpulan data dalam metodologi penelitian kualitatif adalah sebagai berikut:

a. Interview

Wawancara merupakan salah satu teknik utama dalam pengumpulan data kualitatif. Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan dalam dua bentuk: wawancara terstruktur dan wawancara tidak terstruktur. Wawancara terstruktur dirancang dengan pertanyaan-pertanyaan yang telah disusun sebelumnya secara rinci, mirip dengan sebuah daftar periksa (checklist), sehingga setiap responden ditanyakan hal yang sama dengan cara yang sama. Ini membantu dalam menghasilkan data yang konsisten dan mudah dibandingkan. Di sisi lain, wawancara tidak terstruktur lebih fleksibel dan berfokus pada topik-topik umum, memberikan ruang bagi responden untuk menjawab dengan lebih bebas dan terbuka. Teknik ini memungkinkan peneliti untuk menggali lebih dalam aspek-aspek yang mungkin tidak terduga tetapi relevan dengan penelitian.

b. Observasi

Metode observasi melibatkan pengamatan langsung terhadap objek atau subjek penelitian dalam lingkungan alaminya. Dalam penelitian ini, observasi dilakukan selama tiga bulan, memberikan waktu yang cukup untuk memahami pola-pola perilaku, proses kerja, dan dinamika yang ada di PT Putera Instrumenindo. Observasi adalah teknik yang sangat bergantung pada keahlian pengamat dalam mencatat dan menafsirkan apa yang dilihat. Pengamat harus memiliki keterampilan untuk mendeteksi dan mencatat kejadian, gerakan, serta proses yang terjadi secara akurat dan objektif. Hasil dari observasi ini sangat berharga karena memberikan data kontekstual yang mendalam yang mungkin tidak bisa diperoleh melalui wawancara atau survei.

c. Dokumentasi

Metode dokumentasi yaitu mencari data melalui hal-hal atau variabel seperti catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda, dan lainnya [9]. Dokumentasi ini penting karena dapat memberikan konteks historis dan bukti tambahan yang memperkuat temuan dari wawancara dan observasi. Di PT Putera Instrumenindo, dokumentasi ini bisa berupa laporan internal perusahaan, rekaman rapat, dan dokumentasi resmi lainnya yang relevan dengan penelitian.

Berdasarkan teknik pengumpulan data yang telah dijelaskan maka, teknik yang dilakukan adalah interview, observasi, dan dokumentasi. Interview yang dilakukan oleh owner dari PT Puera Instrumenindo. Observasi yang dilakukan adalah pengamatan selama 3 bulan dan dokumentasi.

Penelitian kualitatif adalah pengumpulan data pada suatu latar alamiah dengan maksud menganalisis peristiwa yang terjadi dimana penulis adalah sebagai instrument kunci, pengambilan sampel sumber data dilaksanakan secara purposive dan snowball, teknik pengumpulan menggunakan triangulasi (gabungan), analisis data berkarakteristik induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih memfokuskan makna dari pada generalisasi [10].

Berdasarkan penjelasan teknik analisis yang telah dijelaskan, maka teknik analisis yang dilakukan adalah kualitatif dengan melakukan pengumpulan data mengenai bagaimana Implementasi Motivasi Kerja Menurut Teori Maslow Bagian Staf Manajemen Pproject Pada PT Putera Instrumenindo

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil observasi dan wawancara yang dilakukan kepada kepala direktur PT Putera Instrumenindo menjelaskan bahwa tujuan penerapan motivasi kerja pada PT Putera Instrumenindo dalam meningkatkan motivasi kerja agar tercapai tugas dan rencana tersebut yang sejalan dengan penelitian [11].

a. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan dasar yang harus dipenuhi agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan produktif. Di PT PIN, kebutuhan fisiologis para karyawan terpenuhi dengan baik, terutama terkait dengan pembayaran gaji. Gaji merupakan salah satu elemen penting yang mendukung kesejahteraan karyawan dan memastikan bahwa mereka dapat memenuhi kebutuhan dasar seperti makanan, tempat tinggal, dan kesehatan. PT PIN memastikan bahwa gaji karyawan dibayarkan secara tepat waktu melalui sistem transfer bank. Hal ini memberikan rasa aman bagi karyawan karena mereka tidak perlu khawatir tentang keterlambatan pembayaran yang dapat mengganggu kehidupan pribadi mereka.

Namun, meskipun gaji sebagian besar karyawan telah memenuhi Upah Minimum Regional (UMR), terdapat perbedaan dalam penerimaan upah di antara karyawan yang berbeda jabatan. Hal ini menunjukkan bahwa PT PIN masih menerapkan struktur gaji yang bervariasi sesuai dengan tingkat tanggung jawab dan posisi karyawan. Selain gaji pokok, PT PIN juga memberikan bonus kepada karyawan yang berhasil menyelesaikan pekerjaan skala besar dengan baik. Bonus ini dibayarkan secara tunai, sehingga karyawan dapat langsung merasakan manfaat dari hasil kerja keras mereka. Dengan demikian, kebutuhan fisiologis karyawan di PT PIN tidak hanya terpenuhi, tetapi juga didukung oleh insentif tambahan yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif.

b. Kebutuhan Akan Keamanan

Kebutuhan akan keamanan mencakup perlindungan dari berbagai risiko yang dapat mengganggu kenyamanan dan kesejahteraan karyawan di tempat kerja. Di PT PIN, kebutuhan akan keamanan ini telah dipenuhi dengan adanya berbagai program perlindungan seperti BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. BPJS Kesehatan memberikan perlindungan bagi karyawan yang mengalami masalah kesehatan saat bekerja, sementara BPJS Ketenagakerjaan melindungi karyawan dari risiko kecelakaan kerja serta menyediakan jaminan hari tua dan jaminan kematian. Meskipun begitu, PT PIN masih memiliki beberapa kekurangan dalam hal fasilitas keamanan. Misalnya, perusahaan belum memiliki genset yang dapat digunakan saat terjadi pemadaman listrik secara tiba-tiba. Ketika listrik padam, operasional perusahaan bisa terganggu, dan karyawan mungkin merasa tidak aman atau tidak nyaman bekerja dalam kondisi gelap. Selain itu, PT PIN belum menyediakan ruang khusus untuk penanganan medis bagi karyawan yang jatuh sakit di tempat kerja. Keberadaan ruang medis sangat penting untuk memastikan bahwa karyawan yang sakit mendapatkan penanganan yang cepat dan tepat tanpa harus meninggalkan tempat kerja untuk mencari perawatan di luar.

c. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan sosial adalah kebutuhan manusia akan cinta, kasih sayang, dan rasa memiliki. Di lingkungan kerja, kebutuhan ini sangat penting untuk menciptakan hubungan yang harmonis antara karyawan, manajer, dan sesama rekan kerja. Di PT PIN, kebutuhan sosial karyawan terpenuhi dengan baik melalui interaksi positif dan hubungan yang erat antara karyawan dan

atasan. Manajemen PT PIN mendorong karyawan untuk menjaga hubungan baik satu sama lain dan saling membantu ketika ada karyawan yang kesulitan dalam menjalankan tugasnya. Hubungan antara karyawan dan atasan di PT PIN cukup baik. Atasan tidak hanya mendengarkan saran dari karyawan tetapi juga memberikan arahan yang diperlukan ketika karyawan menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan demikian, kebutuhan sosial karyawan terpenuhi melalui lingkungan kerja yang suportif dan kolaboratif, yang pada akhirnya dapat meningkatkan rasa kepuasan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

d. **Kebutuhan Penghargaan**

Kebutuhan penghargaan merupakan tahap yang lebih tinggi dalam hirarki kebutuhan Maslow, di mana seseorang merasa dihargai dan diakui atas kontribusi yang mereka berikan. Di PT PIN, kebutuhan ini dipenuhi melalui berbagai program penghargaan dan apresiasi terhadap karyawan yang berprestasi. Salah satu bentuk penghargaan yang diberikan adalah kegiatan gathering tahunan yang wajib diikuti oleh semua karyawan. Dalam acara ini, manajemen PT PIN memberikan penghargaan kepada karyawan yang telah menunjukkan kinerja luar biasa, baik dalam bentuk sertifikat penghargaan maupun pengakuan publik di depan rekan-rekan kerja. Penghargaan ini bukan hanya sekadar formalitas, tetapi juga berfungsi sebagai motivator bagi karyawan lain untuk terus meningkatkan kinerja mereka. Dengan adanya penghargaan ini, karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan perusahaan.

e. **Kebutuhan Aktualisasi Diri**

Tahap terakhir dalam teori motivasi kerja Maslow adalah kebutuhan aktualisasi diri. Ketika seorang manajer atau karyawan di tempat kerja perlumerenungkan hasil diskusi kerja, kebutuhan karyawan untuk mengemukakan ide, serta memberikan nilai dan kritik saat berdiskusi dengan atasan atau manager. Kebutuhan aktualisasi diri juga sudah di terapkan dengan cara mengapresiasi perusahaan karena telah mencapai target kerja tersebut. Dalam pengaktualisasian diri karyawan juga diberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan diri melalui kegiatan pelatihan dan pengembangan. Teori kebutuhan manusia Maslow masih dianggap penting dan relevan untuk diterapkan dalam bisnis. Setiap bisnis berusaha untuk sukses dengan menciptakan produk-produk hebat, dan salah satu cara untuk mencapai hal ini adalah menerapkan teori ini. Tujuan diberikannya motivasi kerja yaitu agar semangat kerja lebih meningkat, semakin bertambahnya motivasi, dapat meningkatkan rasa tanggung jawab atas tugas yang dimilikinya, meningkatkan kepuasan kinerja tenaga kerja, dapat membangun hubungan dan lingkungan kerja yang efektif, serta meningkatkan kenyamanan, kekompakan dan kesejahteraan tenaga kerja.

Seperti penjelasan motivasi kerja pada PT PIN untuk upah sudah cukup karena sudah UMR tetapi untuk kedisiplinan tidak karena masih terdapat pegawai yang tidak disiplin dan tidak memperhatikan jam kerja misalnya karyawan yang makan pada saat jam kerja, maka sebagai atasan akan lebih baik untuk tidak memperbolehkan makan saat jam bekerja berlangsung, lalu untuk yang telat seharusnya dikurangi point jika ada yang terlambat datang. Jadi apabila atasan menerapkan kedisiplinan yang lebih ketat maka karyawan akan lebih disiplin dan tidak akan melakukan hal yang sama. Selain hal tersebut diatas atasan juga perlu memberikan apresiasi terhadap karyawan yang selalu taat akan peraturan. Apresiasi yang dimaksud dapat berupa tambahan point atas kinerja atau sertifikat kepada karyawan tersebut yang dapat terhadap gaji yang diterima. Dengan pemberian apresiasi oleh atasan kepada bawahan diharapkan dapat meningkatkan motivasi dalam meningkatkan bekerja.

4. Kesimpulan

Motivasi memiliki peran yang sangat signifikan dalam kehidupan manusia, terutama dalam konteks dunia kerja. Motivasi dapat diibaratkan sebagai bahan bakar yang mendorong individu untuk mencapai tujuan mereka, memberikan energi dan arah dalam upaya pencapaian tersebut. Dalam dunia usaha, para atasan memiliki tanggung jawab besar untuk menciptakan lingkungan kerja yang mampu memotivasi karyawan, sehingga semangat kerja mereka dapat meningkat. Salah satu perusahaan yang dapat menjadi studi kasus dalam hal ini adalah PT PIN. Perusahaan ini telah menerapkan berbagai strategi untuk memotivasi karyawan, namun masih ada beberapa area yang perlu ditingkatkan. Menurut teori motivasi yang dikemukakan oleh Abraham Maslow, kebutuhan manusia diklasifikasikan ke dalam lima tingkatan, yaitu kebutuhan

fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Setiap tingkat kebutuhan ini harus dipenuhi secara berurutan, dimulai dari kebutuhan dasar hingga kebutuhan yang lebih tinggi. Penerapan teori Maslow dalam lingkungan kerja seperti di PT PIN sangatlah penting, karena dapat membantu perusahaan dalam menciptakan program motivasi yang lebih efektif dan terarah. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, PT PIN telah cukup baik dalam memenuhi beberapa aspek dari teori Maslow, khususnya dalam memenuhi kebutuhan fisiologis dan keamanan karyawan. Perusahaan ini telah menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman, serta memberikan fasilitas yang memadai untuk memenuhi kebutuhan dasar karyawan. Selain itu, kebutuhan sosial juga telah dipenuhi dengan baik melalui berbagai kegiatan yang melibatkan seluruh karyawan, seperti acara sosial, kegiatan tim, dan lain sebagainya. Hal ini tentu saja memberikan dampak positif terhadap semangat kerja karyawan, karena mereka merasa diterima dan dihargai dalam lingkungan kerja mereka. Namun, meskipun PT PIN telah melakukan banyak hal positif, masih ada satu aspek penting dari teori Maslow yang belum sepenuhnya diterapkan, yaitu kebutuhan akan penghargaan diri. Dalam konteks ini, penghargaan diri merujuk pada rasa dihargai dan diakui atas prestasi dan kontribusi yang telah dilakukan oleh karyawan. Penghargaan ini dapat berupa pengakuan formal, seperti sertifikat penghargaan, bonus, atau promosi, yang semuanya bertujuan untuk meningkatkan rasa percaya diri karyawan dan mendorong mereka untuk terus berprestasi. Salah satu cara yang efektif untuk memenuhi kebutuhan akan penghargaan diri ini adalah dengan memberikan sertifikat penghargaan kepada karyawan yang telah menunjukkan kinerja yang baik. Sertifikat ini tidak hanya menjadi simbol pengakuan atas kerja keras mereka, tetapi juga dapat menjadi pemicu bagi karyawan lain untuk meningkatkan kinerja mereka. Dengan adanya sertifikat penghargaan, karyawan akan merasa bahwa usaha mereka dihargai dan diakui oleh perusahaan, sehingga mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras dan lebih baik lagi. Selain itu, pemberian sertifikat penghargaan ini juga dapat berpengaruh terhadap gaji yang diterima oleh karyawan. Misalnya, karyawan yang menerima sertifikat penghargaan dapat diberikan tambahan poin yang akan berpengaruh terhadap peningkatan gaji mereka. Dengan demikian, karyawan akan memiliki motivasi tambahan untuk bekerja dengan lebih giat, karena mereka tahu bahwa kinerja yang baik akan mendapatkan penghargaan yang setimpal. Namun demikian, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa masih ada beberapa keterbatasan dalam penerapan teori motivasi Maslow di PT PIN. Salah satu keterbatasan tersebut adalah belum adanya sistem informasi pemasaran yang sempurna untuk mendukung penerapan motivasi kerja. Sistem informasi pemasaran ini seharusnya dapat membantu perusahaan dalam mengidentifikasi kebutuhan karyawan dan memberikan feedback yang diperlukan untuk meningkatkan motivasi kerja. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut yang lebih mendalam dan terfokus pada penerapan komponen sistem informasi pemasaran ini, agar penerapan motivasi kerja di PT PIN dapat lebih efektif dan menyeluruh. Secara keseluruhan, motivasi kerja sangat penting dalam dunia usaha, dan penerapan teori Maslow dapat menjadi salah satu cara yang efektif untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Meskipun PT PIN telah melakukan banyak hal positif dalam hal ini, masih ada ruang untuk perbaikan, terutama dalam aspek penghargaan diri. Dengan memberikan sertifikat penghargaan dan meningkatkan sistem informasi pemasaran, diharapkan motivasi kerja karyawan di PT PIN dapat terus meningkat, yang pada akhirnya akan berkontribusi terhadap keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Referensi

- [1] F. Dwita and S. M. S. Sadana, "Human Resource and Supply Chain Strategy To Improve Company Performance Through Organizational Capability in Pt Pos Indonesia," *Airlangga J. Innov. Manag.*, vol. 2, no. 2, p. 154, 2021, doi: 10.20473/ajim.v2i2.29903.
- [2] M. N. Milla, "Catatan Editor JPS - Setelah pandemi: Preferensi individu dan kelompok dalam interaksi sosial," *J. Psikol. Sos.*, vol. 20, no. 2, pp. iii–iv, 2022, doi: 10.7454/jps.2022.11.
- [3] M. Dhanurista, M. A. Djalil, and M. Saputra, "The Effect of Profitability, Solvability, Firm Size on Timeliness of Financial Reporting with a Going Concern Audit Opinion as a Moderating Variable at Banking Service Company Listed in Indonesian Stock Exchange (BEI) for the year of 2014-2018," *Int. J. Bus. Manag. Econ. Rev.*, vol. 4, no. 06, pp. 144–

- 152, 2021.
- [4] L. Marliani, "Motivasi Kerja Dalam Perspektif Douglas Mc Gregor," *J. Ilm. Ilmu Adm. Negara*, vol. 6, no. 2, p. 3, 2019.
- [5] I. Desyantoro and H. Widhiastuti, "Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ melalui Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening," *Philanthr. J. Psychol.*, vol. 5, no. 1, p. 31, 2021, doi: 10.26623/philanthropy.v5i1.3262.
- [6] B. A. B. li and K. Pustaka, *Implementasi pengetahuan Keterampilan Motivasi Kerja, Dan Etios Islam Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. 2021, pp. 18–45.
- [7] A. Hermawati, Y. Purbaningsih, and ..., "Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Berbasis Implementasi Kompetensi dan Komunikasi Organisasi," *Jesya (Jurnal ...)*, vol. 5, no. 2, pp. 2199–2209, 2022.
- [8] I. Astuti and L. Sinaga, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kota Depok," *Aliansi J. Manaj. dan Bisnis*, vol. 17, no. 2, pp. 59–68, 2022, doi: 10.46975/aliansi.v17i2.429.
- [9] S. Siyoto and M. A. Sodik, *DASAR METODOLOGI PENELITIAN*. Literasi Media Publishing, 2015.
- [10] J. S. Albi Anggito, *Metodologi penelitian kualitatif*. CV Jejak (Jejak Publisher), 2018.
- [11] M. Marnoto, S. Supardi, and I. Soegiarto, "Impact of Job Satisfaction, Transformational Leadership, and Work-Life Balance on Employee Performance: A Study in Technology Companies in Indonesia," *Int. J. Business, Law, Educ.*, vol. 5, no. 1, pp. 510–521, 2024.