



An analysis of Abraham Maslow's hierarchy of needs theory and Frederick Herzberg's work motivation theory

Tika Dwi Aprilia¹, Siti Komariah², Nopi Irawan³, Sutarto⁴

¹tikadwiapria.mhs24@iaincurup.ac.id (Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup)

²siti061189@gmail.com (Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup)

³nopiirawan1509@gmail.com (Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup)

⁴sutarto@iain.ac.id (Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup)

ABSTRACT

This mini-research examines two of the most influential motivation theories in the study of human and organizational behavior, namely Abraham Maslow's Hierarchy of Needs Theory and Frederick Herzberg's Two-Factor Theory. This study aims to analyze the basic concepts, assumptions, relevance, criticisms, and practical implications of both theories within the context of modern organizations. The method employed is a literature review (library research) by examining classic books, scholarly articles, and human resource management literature. The findings indicate that Maslow views motivation as the fulfillment of hierarchical needs, while Herzberg distinguishes between factors that lead to satisfaction (motivators) and dissatisfaction (hygiene factors). Both theories have strengths and limitations, yet remain relevant for human resource development, leadership, job design, and employee retention strategies.

Keywords: Two Theories, Job Satisfaction, Job Dissatisfaction, Human Resources, Motivation

PENDAHULUAN

Motivasi merupakan salah satu faktor utama yang menentukan perilaku dan kinerja seseorang dalam organisasi. Tanpa adanya motivasi yang kuat, potensi, keterampilan, dan sumber daya lainnya tidak akan menghasilkan produktivitas yang optimal. Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif dan penuh tantangan, motivasi menjadi elemen penting untuk menjaga kinerja individu maupun tim. Oleh karena itu, memahami teori motivasi yang sudah ada menjadi hal yang krusial bagi manajer atau pemimpin dalam sebuah organisasi. Dalam sejarah perkembangan teori motivasi, dua teori yang paling sering dijadikan rujukan adalah: Teori Hirarki Kebutuhan oleh Abraham Maslow (1943, 1954), dan Teori Dua Faktor oleh Frederick Herzberg (1959). Kedua teori ini tidak hanya populer dalam bidang psikologi, tetapi juga dalam manajemen, pendidikan, dan kepemimpinan.

Teori Maslow menawarkan pemahaman yang komprehensif mengenai kebutuhan manusia, mulai dari kebutuhan dasar hingga kebutuhan yang lebih tinggi. Menurut Maslow, kebutuhan manusia bisa digambarkan dalam bentuk piramida yang terdiri dari lima tingkatan: kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Maslow berpendapat bahwa individu harus memenuhi kebutuhan pada tingkat yang lebih rendah sebelum berusaha memenuhi kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi. Misalnya, seseorang yang belum memenuhi kebutuhan fisiologisnya, seperti makanan dan tempat tinggal, tidak akan terlalu fokus pada pencapaian sosial atau penghargaan. Teori ini menggambarkan bagaimana motivasi seseorang dapat berubah seiring dengan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan tersebut.

Sementara itu, Teori Dua Faktor oleh Frederick Herzberg mengemukakan bahwa faktor yang memengaruhi kepuasan dan ketidakpuasan kerja berbeda. Herzberg membagi faktor-faktor ini menjadi dua kategori utama: faktor motivator dan faktor hygiene. Faktor motivator adalah elemen yang berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan internal seseorang, seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab. Ketika faktor-faktor ini ada, mereka dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mendorong kinerja yang lebih baik. Di sisi lain, faktor hygiene adalah kondisi yang berkaitan dengan lingkungan kerja, seperti gaji, kondisi fisik tempat kerja, dan hubungan dengan rekan kerja. Meskipun faktor hygiene tidak langsung meningkatkan motivasi, ketidakadaannya dapat menyebabkan ketidakpuasan dan penurunan kinerja.

Kedua teori ini memberikan perspektif yang berbeda namun saling melengkapi dalam memahami motivasi individu dalam organisasi. Teori Maslow lebih fokus pada urutan kebutuhan yang perlu dipenuhi, sementara Herzberg lebih menyoroti bagaimana berbagai faktor dalam lingkungan kerja dapat memengaruhi tingkat kepuasan dan motivasi. Meski teori-teori ini sudah berusia puluhan tahun, relevansinya tetap terasa dalam konteks organisasi modern. Berbagai penelitian yang dilakukan pada era kontemporer masih sering merujuk pada teori-teori ini untuk menjelaskan fenomena motivasi di tempat kerja.

Namun, meskipun teori Maslow dan Herzberg memiliki pengaruh yang besar dalam pemahaman tentang motivasi, kritik terhadap keduanya juga tidak terhindarkan. Beberapa pihak berpendapat bahwa teori Maslow terlalu kaku dan tidak mempertimbangkan faktor sosial dan budaya yang memengaruhi individu dalam mencapai kebutuhan mereka. Begitu pula dengan teori Herzberg yang dinilai terlalu simplistik dalam membagi faktor-faktor motivasi dan kepuasan kerja. Dalam kenyataannya, faktor-faktor tersebut seringkali saling tumpang tindih dan sulit untuk dipisahkan dengan jelas. Oleh karena itu, penting untuk menilai kedua teori ini dengan kritis dan mempertimbangkan perkembangan terbaru dalam teori motivasi.

Selain kritik tersebut, perubahan dalam dinamika kerja pada abad ke-21 juga membawa tantangan baru dalam hal motivasi. Globalisasi, kemajuan teknologi, dan perubahan dalam struktur organisasi menuntut pendekatan yang lebih fleksibel dan inovatif dalam mengelola motivasi karyawan. Misalnya, munculnya konsep pekerjaan jarak jauh atau remote working mengubah cara karyawan berinteraksi dengan organisasi, yang tentu saja memengaruhi aspek-aspek motivasi yang sebelumnya dianggap penting. Oleh karena itu, relevansi teori-teori klasik seperti Maslow dan Herzberg perlu dianalisis dalam konteks modern ini, dengan mempertimbangkan perkembangan sosial dan ekonomi yang ada.

Pentingnya memahami motivasi dalam konteks organisasi bukan hanya terkait dengan meningkatkan kinerja individu, tetapi juga terkait dengan pembentukan budaya kerja yang positif dan peningkatan kepuasan kerja secara keseluruhan. Dengan pemahaman yang lebih baik mengenai apa yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik, pemimpin dapat lebih efektif dalam merancang kebijakan dan program yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, kajian terhadap teori-teori motivasi tetap relevan dan menjadi dasar penting dalam penelitian manajemen sumber daya manusia yang dapat membantu organisasi untuk berkembang dan beradaptasi dengan tantangan zaman.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur (library research). Analisis dilakukan dengan:

1. Mengumpulkan sumber primer: karya asli Maslow (1943, 1954) dan Herzberg (1959).
2. Mengkaji sumber sekunder: buku-buku manajemen, jurnal perilaku organisasi, dan artikel penelitian kontemporer.

3. Melakukan analisis komparatif antara kedua teori.

Pendekatan ini dipilih karena tujuan penelitian adalah memahami konsep teoretis dan aplikasinya, bukan menguji dengan data empiris

HASIL DAN PEMBAHASAN

Subheadings

Riwayat Singkat Abraham Maslow

Abraham H. Maslow adalah psikolog humanistik yang percaya bahwa manusia memiliki dorongan untuk berkembang dan mewujudkan potensi terbaiknya. Pada tahun 1943 ia mempublikasikan artikel berjudul A Theory of Human Motivation yang menjadi dasar teori hirarki kebutuhan.

Konsep Dasar Hirarki Kebutuhan

Maslow menyatakan bahwa kebutuhan manusia tersusun secara bertingkat. Kebutuhan yang lebih rendah harus terpenuhi sebelum kebutuhan yang lebih tinggi memotivasi perilaku. Tingkatan Kebutuhan Maslow:

1. Kebutuhan Fisiologis
Makanan, minuman, istirahat, tempat tinggal.
2. Kebutuhan Rasa Aman (Safety Needs)
Keamanan kerja, perlindungan, stabilitas.
3. Kebutuhan Sosial (Belongingness and Love Needs)
Persahabatan, hubungan sosial, penerimaan.
4. Kebutuhan Penghargaan (Esteem Needs)
Pengakuan, prestasi, status, harga diri.
5. Aktualisasi Diri (Self-Actualization)

Realisasi potensi, kreativitas, pertumbuhan pribadi.

Maslow kemudian menambahkan kebutuhan kognitif, estetika, dan transendensi, tetapi lima tingkatan tersebut tetap yang paling dikenal.

Prinsip Hierarki

1. Kebutuhan yang belum terpenuhi menjadi motivator utama
2. Bila satu kebutuhan terpenuhi, motivasi berpindah ke tingkat berikutnya
3. Hirarki tidak selalu kaku tetapi memberikan pedoman umum.

Teori Motivasi Kerja Frederick Herzberg

Latar Belakang Frederick Herzberg

Frederick Herzberg adalah psikolog organisasi yang mempelajari kepuasan dan ketidakpuasan kerja. Pada tahun 1959, ia bersama Mausner dan Snyderman menerbitkan buku The Motivation to Work. Penelitiannya melibatkan wawancara pekerja menggunakan metode critical incident technique.

Konsep Dasar Two-Factor Theory

Herzberg menemukan bahwa penyebab ketidakpuasan dan kepuasan berasal dari dua kelompok faktor yang berbeda.

1. Faktor Higiene (Hygiene Factors) Faktor yang mencegah ketidakpuasan tetapi tidak meningkatkan motivasi, yaitu: Gaji, Kondisi kerja, Kebijakan perusahaan, Supervisi, Relasi dengan sesama pekerja, Keamanan kerja
2. Faktor Motivator (Motivators) Faktor yang menciptakan kepuasan dan motivasi tinggi, seperti: Pencapaian (achievement), Pengakuan, Pekerjaan itu sendiri, Tanggung jawab, Pertumbuhan dan perkembangan, Kemajuan karier

Persamaan

1. Menekankan pentingnya faktor psikologis dan non-material.

2. Memprioritaskan kebutuhan penghargaan dan aktualisasi dalam meningkatkan motivasi.
3. Sama-sama membedakan antara kondisi dasar (higiene / fisiologis) dan motivator.

Perbedaan

ASPEK	MASLOW	HERZBERG
STRUKTUR TEORI	HIRARKI BERTINGKAT	DUA FAKTOR TERPISAH
FOKUS	KEBUTUHAN MANUSIA	FAKTOR PEKERJAAN
MOTIVASI	PEMENUHAN KEBUTUHAN TAK TERPENUHI	MOTIVATOR DALAM PEKERJAAN
PERAN GAJI	KEBUTUHAN DASAR	HIGIENE, TIDAK MEMOTIVASI

Kritik Terhadap Maslow

1. Hirarki tidak selalu universal (berbeda budaya)
2. Banyak individu mengejar aktualisasi meski kebutuhan dasar belum terpenuhi.
3. Bukti empiris kurang kuat.

Kritik Terhadap Herzberg

1. Metodologinya bias (self-serving bias).
2. Gaji bisa menjadi motivator dalam konteks tertentu
3. Pemisahan higiene dan motivator tidak selalu jelas.

Pembahasan

Dalam manajemen sumber daya manusia (SDM), pemahaman tentang teori motivasi memiliki implikasi yang besar dalam merancang kebijakan dan program yang efektif. Pertama, memastikan kondisi dasar yang memadai sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini mencakup aspek-aspek seperti gaji yang layak, rasa aman dalam bekerja, serta lingkungan kerja yang nyaman dan bebas dari gangguan. Kebutuhan dasar ini merupakan landasan yang harus dipenuhi agar karyawan dapat berfokus pada aspek motivasi yang lebih tinggi. Setelah kebutuhan dasar ini tercapai, perusahaan bisa melangkah lebih jauh dengan memberikan peluang untuk berkembang, seperti kesempatan promosi atau pelatihan yang relevan. Ini membantu karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka.

Selain itu, dalam konteks manajemen SDM, perusahaan dapat meningkatkan motivasi intrinsik karyawan dengan memperkaya pekerjaan mereka. Hal ini berarti memberikan tugas yang menantang dan beragam, serta memberi mereka otonomi dalam pekerjaan mereka. Ketika karyawan merasa pekerjaannya lebih bermakna dan memungkinkan mereka untuk berkembang, motivasi intrinsik mereka akan meningkat, yang pada gilirannya dapat mendorong produktivitas dan kepuasan kerja.

Bagi seorang pemimpin, pemahaman tentang kebutuhan personal bawahan, sebagaimana dijelaskan dalam Teori Maslow, adalah kunci untuk memotivasi dan mempertahankan karyawan. Pemimpin yang efektif perlu mengetahui di mana posisi bawahan mereka dalam piramida kebutuhan Maslow, dan menyesuaikan pendekatan manajerial mereka untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Sebagai contoh, bagi seorang karyawan yang baru bergabung dengan organisasi, pemimpin mungkin perlu lebih fokus pada pemenuhan kebutuhan dasar dan rasa aman, sebelum beralih pada aspek penghargaan dan aktualisasi diri.

Selain itu, pemimpin perlu memberikan tantangan yang sesuai dengan kemampuan karyawan serta memberikan pengakuan atas pencapaian mereka, seperti yang dijelaskan dalam



Teori Dua Faktor Herzberg. Pengakuan ini bisa berupa penghargaan formal maupun informal, yang tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga memperkuat rasa keterikatan karyawan dengan organisasi. Pemimpin yang mampu menciptakan budaya kerja yang positif dan kolaboratif, di mana karyawan merasa dihargai dan didorong untuk berinovasi, dapat meningkatkan semangat kerja tim dan kinerja secara keseluruhan.

Penerapan teori motivasi dalam konteks pendidikan dan pelatihan juga tidak kalah penting. Program pembelajaran yang dirancang harus memperhatikan berbagai tingkat kebutuhan yang dimiliki oleh peserta. Misalnya, pendidikan harus mampu memenuhi kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi peserta. Dengan demikian, pembelajaran tidak hanya mengajarkan keterampilan teknis, tetapi juga mendukung pertumbuhan pribadi peserta melalui interaksi sosial, pengakuan atas pencapaian, dan pemberian tantangan yang sesuai dengan tingkat kemampuan mereka.

Dalam hal ini, pendidik berperan sebagai fasilitator yang mendukung pertumbuhan peserta. Mereka perlu menciptakan lingkungan yang memotivasi peserta untuk terus belajar dan berkembang, baik secara individu maupun dalam kelompok. Dengan menciptakan suasana yang mengedepankan kolaborasi dan penghargaan atas usaha, pendidik dapat membantu peserta mencapai potensi penuh mereka, yang pada akhirnya berkontribusi pada pengembangan sumber daya manusia yang lebih berkualitas di masyarakat.

KESIMPULAN

Maslow dan Herzberg memberikan pemahaman dasar tentang motivasi manusia dan motivasi kerja. Meskipun memiliki keterbatasan, kedua teori tersebut tetap relevan dalam pengembangan SDM modern. Maslow fokus pada kebutuhan manusia secara keseluruhan, sedangkan Herzberg secara spesifik membahas faktor yang memengaruhi kepuasan dan ketidakpuasan kerja. Penerapan kombinatif kedua teori terbukti meningkatkan kepuasan, produktivitas, dan retensi karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: Wiley.
- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Luthans, F. (2008). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1983). *Motivation and Work Behavior*. McGraw-Hill.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). Self-Determination Theory. *Psychological Inquiry*, 11(4).
- Greenberg, J. (2011). *Behavior in Organizations*. Pearson