

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

PT. Nutrihub Indonesia adalah suatu perseroan yang berkecimpung di dunia industri minuman dan makanan yang secara khusus dimanfaatkan untuk kesehatan, kesegaran serta kinerja yang berbasis internasional. Perusahaan ini berdiri di Semarang pada tanggal 2 Februari 1997 yang kantor pusatnya berada di Jakarta di jalan Tanah Abang III No.31, sementara pabriknya bertempat di Semarang. Perusahaan ini menghasilkan produk seperti susu, minuman serbuk instan dan sirup. Sertifikat ISO 9002: 1987 didapatkan oleh PT. Nutrihub Indonesia yang menjadikan perusahaan ini sebagai penghasil makanan kesehatan pertama di Indonesia untuk kegiatan produksi pabrik pada tahun 1997.

Pada teori motivasi hierarki Abraham Maslow sangat diperlukan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan di PT. Nutrihub, misalnya kurangnya kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan aktualisasi diri dalam mengembangkan kemampuan yang dimiliki oleh setiap masing-masing karyawan. Namun, PT. Nutrihub kurang optimal dalam memberikan kesempatan bagi karyawan dalam mengembangkan aktualisasi diri serta potensi yang dimiliki oleh setiap karyawan sehingga diduga membuat kinerja karyawan menurun. Kurangnya pemberian perhargaan bagi setiap karyawan yang memiliki prestasi yang lebih dari karyawan lainnya, seperti piagam, pujian, piala dan lain sebagainya. Namun PT. Nutrihub kurang optimal memberikan penghormatan bagi karyawannya misalnya, tunjangan karyawan seperti dana pensiun dan perawatan, bonus/incentif. Ketiga, kurangnya pemberian kebutuhan sosial bagi karyawan untuk bisa berkomunikasi yang baik antara satu sama lainnya, meliputi kasih sayang, kepemilikan dan penerimaan. Namun PT. Nutrihub kurang optimal dalam memberikan kebutuhan sosial misalnya rasa ingin memiliki dan belum memberikan perhatian atau empati seperti bersosialisasi yang baik terhadap sesama karyawan. Keempat, kurangnya pemberian rasa aman yang cukup baik terhadap setiap karyawannya seperti memberikan perlindungan kecelakaan kerja berupa bpjs, tempat beristirahat dan lain sebagainya. Namun PT. Nutrihub kurang optimal dalam pemberian rasa aman terhadap karyawannya misalnya jaminan akan kelangsungan pekerjaan dan perlindungan kecelakaan kerja. Kelima memberikan kebutuhan fisiologi terhadap setiap karyawan misalnya rasa lapar, haus, dan lain sebagainya. Namun PT. Nutrihub kurang

optimal dalam pemberian kebutuhan fisiologi bagi karyawannya seperti pangan, sandang, papan seperti perumahan dan lain-lain.

Teori hirarki kebutuhan individu di mata Maslow telah luas, namun realisasinya untuk keperluan terhadap semangat kerja karyawan diduga belum terimplementasi dengan baik dan belum dipandang penting. Terdapat 5 (lima) macam kebutuhan yang diungkapkan oleh Abraham Maslow diantaranya: (1) aktualisasi diri, (2) penghargaan, (3) sosial, (4) rasa aman, serta (5) fisiologi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dengan ini penulis ingin mengambil judul penelitian **“PENGARUH IMPLEMENTASI TEORI HIERARKI ABRAHAM MASLOW DALAM PENINGKATKAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI PT. NUTRIHUB.”**

1.2 IDENTIFIKASI MASALAH

Dari latar belakang di atas dibuat identifikasi masalah yakni:

1. Tidak adanya kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan aktualisasi diri dalam mengembangkan kemampuan yang dimilikinya. Sehingga diduga membuat kerja karyawan menurun.
2. Kurangnya pemberian penghargaan seperti hormat diri, pujian, piagam dan piala kepada karyawan sehingga dapat mengurangi semangat kerjanya karyawan.
3. Kurangnya kebutuhan sosial seperti rasa kasih sayang, kepemilikan yang diberikan kepada karyawan dalam berinteraksi satu dengan yang lainnya
4. Tidak adanya pemberian rasa aman seperti perlindungan kerja, bpjs dan tempat untuk beristirahat karyawan sehingga mengakibatkan kurangnya semangat kerja karyawan.
5. Tidak mengembangkan kebutuhan aktualisasi diri yang dapat menyebabkan rasa malas terhadap masing-masing karyawan.

1.3 RUMUSAN MASALAH

Rumusan masalah yang dapat disusun dari identifikasi di atas yakni:

1. Apakah dengan memberikan kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*) terjadi peningkatan semangat kerja pada karyawan di PT. Nutrihub?
2. Apakah dengan memberikan kebutuhan penghargaan (*esteem needs*) terjadi peningkatan semangat kerja pada karyawan di PT. Nutrihub?
3. Apakah dengan memberikan kebutuhan sosial (*social needs*) terjadi peningkatan semangat kerja pada karyawan di PT. Nutrihub?

4. Apakah dengan memberikan kebutuhan rasa aman (*safete needs*) terjadi peningkatan semangat kerja pada karyawan di PT. Nutrihub?
5. Apakah dengan memberikan kebutuhan fisiologi (*physiological needs*) terjadi peningkatan semangat kerja pada karyawan di PT. Nutrihub?

1.4 TINJAUAN PUSTAKA

I.4.1. TEORI AKTUALISASI DIRI (*Self Actualization Needs*)

Aktualisasi diri ialah klimaks kedewasaan dan kematangan diri seseorang. Aktualisasi diri sangat berkaitan dalam proses memanfaatkan potensi yang terdapat dalam diri individu dalam mengembangkan pola kehidupannya guna menggapai tujuan hidup.

Menurut (Sunyoto Danang, 2013:3). Indikator dalam mengisi kebutuhan Aktualisasi diri yaitu: Memberikan pelatihan, menyelenggarakan otonomi untuk berkarya, menantang karyawan melalui kondisi kerja yang menantang.

I.4.2 TEORI PENGHARGAAN (*Esteem Needs*)

Menurut (Sunyoto, Danang 2013:2-3) mengatakan kebutuhan penghargaan adalah keinginan dan kebutuhan seseorang untuk dihargai, dihormati atas prestasi yang dicapainya, serta validasi atas faktor keahlian dan kemampuan seseorang serta efisiensi kerjanya.

Menurut (Sunyoto, Danang 2013:2-3) indikator pada kebutuhan penghargaan adalah: Keinginan seseorang untuk mendapatkan kepercayaan diri, prestasi, kompetensi, kekuatan sendiri, kebebasan serta independensi.

I.4.3 TEORI SOSIAL (*Social Needs*)

Menurut Abraham Maslow (2018:76) definisi kebutuhan sosial yakni kebutuhan terhadap rasa dimiliki, dicintai serta diberi kasih sayang. Berdasarkan opini Maslow terdapat 3 definisi yaitu: kebutuhan akan rada dimiliki, dicintai, dan kasih sayang. Kebutuhan ini harus dimiliki oleh seseorang pemimpin akan hubungan atau interaksi dengan karyawan lainnya: Mewujudkan keadilan bagi seluruh karyawan, memberikan perhatian atau empati kepada seluruh karyawan, memahami potensi yang dimiliki sejuru karyawan.

I.4.4 TEORI RASA AMAN (*Safete Need*)

Kebutuhan rasa aman merupakan kebutuhan akan stabilitas, keamanan dan keterikatan bagi setiap karyawan dalam melangsungkan kehidupan, menjaga diri sendiri terhadap bahaya, kecelakaan, serta menghindari hal-hal yang tidak diinginkan.

Menurut (Siagian, Sondang P. 2012:150-151) indikator pada rasa aman adalah: Perlakuan yang manusiawi dan adil, garansi hari tua ketika telah meninggal, jaminan terhadap kelangsungan pekerjaan.

I.4.5 TEORI FISIOLOGI (Phyciological Needs)

Menurut Sunyoto, Danang (2013:2-3) memaparkan bahwa keperluan fisiologis ialah kedudukan keperluan manusia yang paling fundamental untuk dapat hidup.

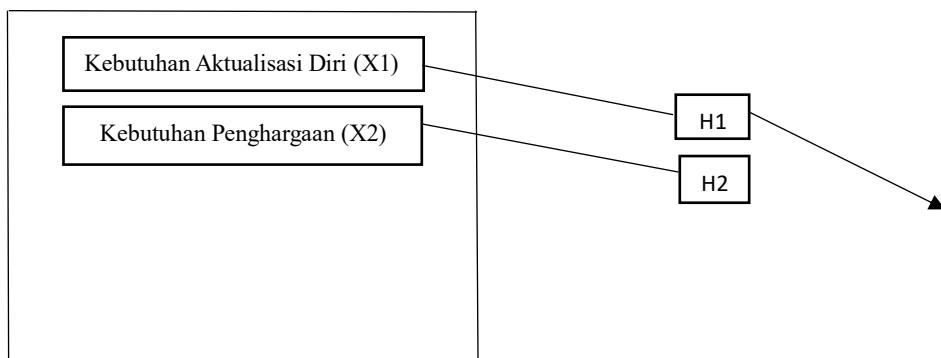
Menurut Sunyoto,Danang (2013:2-3) indikator pada fisiologi sebagai berikut: Sandang, pangan, serta papan neliputi tidur, tempat tinggal, dan lain-lain.

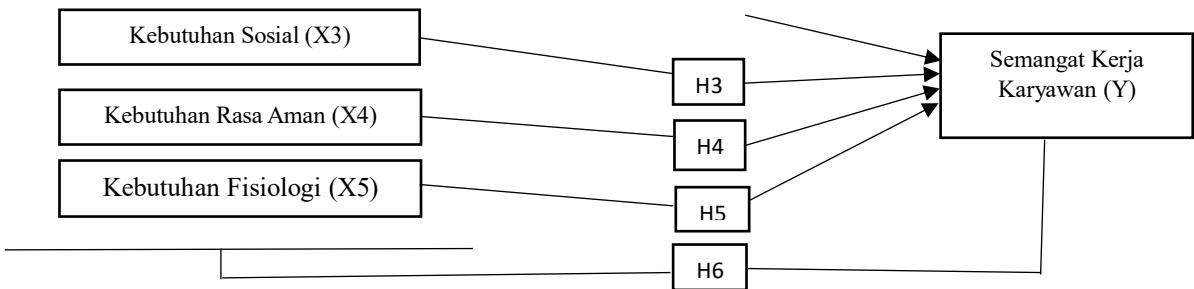
I.5 PENELITIAN TERLEBIH DAHULU

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian	Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Khoirul Muslimin (2016)	Implementasi Teori Hierarki Abraham Maslow Dalam Meningkatkan Kinerja Dosen Unisnu Jepara	Dalam Meningkatkan Kinerja Dosen Unisnu Jepara	Analisis regresi linier sederhana	Menurut hasil analisis, hipotesis penelitian menyatakan motivasi memiliki pengaruh positif kepada kinerja Unishu Jepara. Data yang dianalisis memberikan hasil x terhadap y
Ayu, Wahyu, Yurson (2020)	Aplikasi Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai	Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai	Regresi linier berganda	Memenuhi pengujian reabilitas, validitas serta uji asumsi klasik diteruskan menggunakan uji regresi linier berganda guna mencari tahu kaitan variabel bebas (x) kepada variabel terikat (y)
Iskandar 2016	Implementasi Teori Hierarki kebutuhan Abraham Maslow terhadap peningkatan kinerja Pustakawan	Terhadap peningkatan kinerja Pustakawan	Kualitatif	Pendapat Abraham Maslow menjadi petunjuk yang menyeluruh dalam mempelajari kebutuhan yang dapat menjadi motivasi bagi individu terlebih suatu kelompok.

I.4.7. KERANGKA KONSEPTUAL





I.4.8. HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1: Terjadi peningkatan semangat kerja ketika dilakukan pemberian kebutuhan aktualisasi diri terhadap karyawan PT. Nutrihub.

H2: Terjadi peningkatan semangat kerja ketika dilakukan pemberian kebutuhan penghargaan terhadap karyawan PT. Nutrihub.

H3: Terjadi peningkatan semangat kerja ketika dilakukan pemberian kebutuhan sosial terhadap karyawan PT. Nutrihub.

H4: Terjadi peningkatan semangat kerja ketika dilakukan pemberian kebutuhan rasa aman terhadap karyawan PT. Nutrihub.

H5: Terjadi peningkatan semangat kerja ketika dilakukan pemberian kebutuhan fisiologi terhadap karyawan PT. Nutrihub.

H6: Peningkatan semangat kerja karyawan PT. Nutrihub sangat dipengaruhi oleh kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan, sosial, rasa aman, dan fisiologi.