

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam kehidupan di dunia, manusia begitu banyak memiliki kebutuhan yang semestinya terpenuhi supaya hidupnya menjadi lebih bermakna dan damai. Setiap kebutuhan yang dimiliki manusia mempunyai ciri dan karakter yang tidak sama. Terdapat kebutuhan yang pemenuhannya dapat ditunda, namun ada pula kebutuhan yang bersifat mendesak dan tidak dapat ditunda.¹ Kebutuhan yang mendesak ini umumnya dikenal sebagai kebutuhan pokok manusia. Kebutuhan pokok manusia ialah kebutuhan yang erat kaitannya dengan keberlangsungan hidup individu, oleh karena itu, kebutuhan tersebut wajib segera dipenuhi.² Dalam kehidupan manusia, pemenuhan kebutuhan sangat penting karena masing-masing orang mempunyai beragam kebutuhan yang perlu dipenuhi secara bertahap.

Menurut Abraham Maslow dalam teori Hierarki Kebutuhan, kebutuhan manusia terbagi menjadi lima level yaitu, kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan cinta sosial, kebutuhan penghargaan dan

¹Abdul Samad Asaf, 'Upaya Pemenuhan Kebutuhan Dasar Manusia', *Jurnal Cakrawati*, 2.2 (2020), p. 26.

²Virginia Syafrinanda and others, *Kebutuhan Dasar Manusia* (Jawa Tengah: Media Pustaka Indo, 2025).

kebutuhan aktualisasi diri.³ pemenuhan kebutuhan pada tingkat dasar akan mendorong individu untuk berupaya memenuhi kebutuhan pada level yang lebih tinggi. Dalam lingkungan kerja, terpenuhinya kebutuhan pegawai merupakan salah satu faktor yang penting yang dapat mempengaruhi motivasi kerja kepuasan kerja, serta kinerja seseorang. Apabila organisasi mampu memenuhi kebutuhan pegawainya dengan baik, maka pegawai akan cenderung memiliki motivasi kerja yang semakin besar, komitmen yang kuat terhadap organisasi, serta mampu bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Motivasi kerja pegawai merupakan dorongan dari dalam diri dan dorongan dari luar yang menggerakkan individu dalam bekerja dengan penuh semangat, tanggung jawab, dan efisiensi dalam mencapai tujuan. Dalam lingkungan Taman Kanak-kanak, motivasi kerja guru dan tenaga kependidikan berperan penting dalam menentukan kualitas pembelajaran anak usia dini, pengelolaan kelas, serta pencapaian visi dan misi Lembaga Pendidikan. Motivasi kerja adalah kekuatan pendorong dalam diri seseorang yang menumbuhkan semangat dan keinginan untuk menjalankan tugasnya dengan sungguh-sungguh, sehingga mampu bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi.⁴ Motivasi kerja membuat setiap individu

³ Maslow Abraham, *Motivasi Dan Kepribadian* (Jakarta: PT Gramedia, 2024).

⁴ Norkhalisah Norkhalisah, Arif Budiman, and Moh Fajar Noorrahman, 'Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan

menjadi semangat dan mempunyai dorongan untuk mempengaruhi setiap individu dalam bekerja.

Berdasarkan definisi diatas dapat ditarik Kesimpulan bahwa motivasi kerja adalah daya dorong yang menggerakkan keinginan, kemauan dan menumbuhkan antusiasme seseorang dalam melakukan pekerjaan secara optimal dalam menyelesaikan tugas-tugas untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan menjadi capaian yang telah disepakati. Nampak dengan jelas bahwa dalam keberlangsungan dan kemajuan akan suatu instansi, sangat diperlukan akan motivasi kerja yang baik dan maksimal.

Melalui pengantar di atas, nampak bahwa salah satu keberhasilan dan bahkan tolak ukur dalam menilai efektivitas pendidikan disuatu instansi pendidikan, dipengaruhi besar oleh kinerja guru yang terbentuk dari motivasi mengajar yang baik.⁵ produktivitas guru yang tinggi pada dasarnya dapat mendorong dalam proses pembelajaran yang baik dan tentu memiliki dampak yang baik pula bagi mereka yang kemudian diajar (peserta didik).

Namun menjadi permasalahan yang besar sangat nampak bahwa tidak jarang dijumpai dalam beberapa instansi pendidikan, kadang kala guru memiliki gairah mengajar yang cukup kurang. Guru kadang kala tidak

Dan Kebudayaan Kabupaten Balangan', *Jurnal MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1.2 (2024), pp. 276–80.

⁵ Andi Agustina, Misykat Malik Ibrahim, and Andi Maulana, 'Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Pada MTSN Di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba', *Idaarah*, 4.1 (2020), pp. 111–18.

memiliki motivasi yang baik tidak hanya dalam proses pembelajaran, namun kadang kala guru juga mengabaikan proses perencanaan pembelajaran, proses pembelajaran dan bahkan evaluasi hasil pembelajaran itu sendiri oleh karena kurangnya dampak motivasi belajar yang dimiliki oleh guru itu

Penelitian yang dilakukan oleh M. Zulfa Chusni Mubarak dan Sutiyono menampakkan bahwa ada perbedaan yang luar biasa antara siswa yang mendapatkan guru dengan motivasi baik dan siswa yang mendapatkan guru dengan istilah krisis motivasi.⁶ Nampak dengan jelas bahwa pengaruh motivasi guru berdampak pada perkembangan psikomotorik, afektif dan bahkan kognitif anak. Dapat disimpulkan bahwa pandangan sekaitan dengan dampak dari motivasi mengajar seorang guru akan memiliki dampak yang signifikansi bagi perkembangan anak dalam dunia pendidikan, dapat diafirmasi kebenarannya.

Dalam dunia pendidikan, sangat jelas bahwa terdapat tingkatan yang kemudian secara bertahap untuk dilalui. Dimulai dari jenjang pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar hingga pendidikan menengah pertama, lalu masuk dalam tingkat Pendidikan Menengah Atas maupun Kejuruan, menjadi komponen pendidikan yang perlu untuk dilalui. Taman Kanak-kanak menjadi titik landasan awal pendidikan formal yang dalamnya

⁶ M. Zulfa Chusni Mubarak, 'Dampak Motivasi Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa Di SD NU Galur', *Journal of Primary Education Research*, 2.2 (2024), pp. 172–79.

menjadi tata letak pelandasan pendidikan. Dalam masa Taman Kanak-kanak, menjadi tonggak yang sangat diperlukan dalam memulai jenjang pendidikan. Pelandasan dan pembentukan psikomotorik, afektif dan kognitif anak perlu dibentuk dengan baik pada masa kanak-kanak untuk menunjang terbentuknya pondasi belajar yang baik untuk mampu melanjutkan kejenjang yang lebih tinggi.

Menurut Uno, ciri ciri orang yang memiliki motivasi kerja rendah dapat dilihat dari masih adanya guru yang kurang semangat dalam bekerja, kurangnya inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, suka marah-marah, suka menegluh dan masih terlihat adanya guru yang sering terlambat datang kesekolah.⁷ Kondisi tersebut sejalan dengan temuan observasi awal yang dilakukan di TK Kristen Tondoklitak. Melalui pertimbangan tersebut, maka penulis melakukan penelitian dengan memberi judul “Analisis pemenuhan kebutuhan berdasarkan teori abraham maslow dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di TK Kristen Tondoklitak”.

Beberapa penelitian terdahulu telah dilakukan, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Revita Yanuarsari , dkk dengan judul “Studi Komparatif Motivasi Mengajar Guru PAUD bersertifikasi dan nonbersertifikasi di Kecamatan Ujung Berung Kota Bandung”. Dalam penelitian ini menemukan bahwa dalam motivasi mengajar yang dimiliki

⁷ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi Dan Pengukurannya: Analisis Di Bidang Pendidikan* (Bumi Aksara, 2023).

oleh guru yang bersertifikasi lebih cenderung memiliki motivasi mengajar yang lebih kuat dibanding guru yang tidak memiliki sertifikasi.⁸ Menjadi kebaruan dalam tulisan ini, oleh karena penulis mencoba melihat sejauh mana kemudian penulis memfokuskan pada Taman Kanak-kanak yang memiliki latar belakang instansi yang didirikan oleh gereja tanpa jaminan secara langsung layaknya TK negeri yang memiliki tunjangan yang telah pasti dan memakai konteks gambaran teoritik Abraham Maslow.

Juga penelitian yang dilakukan oleh Florence Yulisinta, dkk, dengan judul “Flourishing Guru: Kunci Motivasi dan Komitmen Mengajar Guru Pendidikan Anak Usia Dini”, salah satu aspek yang memengaruhi tingkat motivasi belajar ialah faktor psikologis guru.⁹ Menjadi kebaruan dalam tulisan ini oleh karena memfokuskan tidak hanya pada guru TK namun keseluruhan pegawai yang ada di TK Kristen Tondoklitak.

B. Fokus Masalah

Penelitian ini difokuskan pada motivasi kerja guru dan pegawai di TK Kristen Tondoklitak ditinjau dari perspektif teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow, yaitu kebutuhan fisiologis.

⁸ Revita Yanuarsari, Agus Ruswandi, and Erisca Desriana Choerunnasa, ‘Studi Komparatif Motivasi Mengajar Guru PAUD Bersertifikasi Dan Nonbersertifikasi Di Kecamatan Ujung Berung Kota Bandung’, *MARAS: Jurnal Penelitian Multidisiplin*, 3.4 (2025), pp. 1391–400.

⁹ Florence Yulisinta, Bernadette Narulina Setiadi, and Eunike Sri Tyas Suci, ‘Flourishing Guru: Kunci Motivasi Dan Komitmen Mengajar Guru Pendidikan Anak Usia Dini’, *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 7.6 (2023), pp. 6750–63.

C. Rumusan Masalah

Bagaimana analisis pemenuhan kebutuhan berdasarkan teori Abraham Maslow dalam meningkatkan motivasi kerja guru dan pegawai di TK Kristen Tondoklitak?

D. Tujuan Penelitian

Mendeskripsikan analisis pemenuhan kebutuhan berdasarkan teori abraham maslow dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di TK Kristen Tondoklitak.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan Psikologi Kristen, khususnya dalam memahami hubungan antara pemenuhan kebutuhan berdasarkan teori Abraham Maslow dengan peningkatan motivasi kerja guru dan pegawai di lingkungan pendidikan Kristen.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi bagi TK Kristen Tondoklitak maupun instansi pendidikan lain dalam memahami kebuuthan-kebutuhan yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dan guru.
- b. Penelitian ini dapat membantu para guru dan pegawai TK dalam memahami kebutuhan-kebutuhan yang mereka perlukan

sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja mereka dalam mendidik.

F. Sistematika Penulisan

Dalam memudahkan dan membantu penulis dalam penyusunan dan penulisan karya ini, maka sistematika penulisan yang digunakan adalah :

BAB I Pendahuluan, bab ini berisikan Latar Belakang, Fokus masalah, Rumusan masalah, Tujuan penelitian, Manfaat penelitian dan Sistematika Penulisan.

BAB II Kajian Pustaka berisi tentang pengertian pemenuhan kebutuhan, teori Abraham Maslow, pengertian motivasi kerja, faktor pendorong motivasi kerja, faktor penghambat motivasi kerja.

BAB III Membahas tentang metode penelitian berisi tentang jenis penelitian, waktu dan Tempat penelitian, Gambaran umum lokasi penelitian, Jenis data, Teknik pengumpulan data teknik analisa data.

BAB IV Membahas tentang hasil penelitian dan analisis data penelitian berdasarkan teori kebutuhan Abraham Maslow, yaitu kebutuhan fisiologis.

BAB V Membahas terkait penutup yang berisi kesimpulan dari hasil penelitian dan saran yang diberikan kepada instansi.