

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap manusia lahir membawa serangkaian kebutuhan yang menjadi pendorong utama dalam setiap aktivitas kehidupannya, termasuk aktivitas bekerja. Pemenuhan kebutuhan merupakan proses terpenuhinya segala sesuatu yang dibutuhkan individu, baik yang bersifat fisik, psikologis, maupun sosial, sehingga individu dapat berfungsi secara optimal. Kebutuhan merupakan konsep penting dalam memahami perilaku manusia baik dalam kehidupan pribadi maupun dalam organisasi. Dalam kajian perilaku organisasi, kebutuhan dipandang sebagai faktor yang mendorong munculnya motivasi dalam diri individu untuk bertindak dan mencapai tujuan tertentu. Motivasi merupakan kekuatan yang berasal dari dalam maupun luar diri seseorang yang menimbulkan semangat dan ketekunan dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, perilaku kerja individu dalam organisasi sering kali berkaitan dengan upaya untuk memenuhi berbagai kebutuhan yang dimilikinya.¹

Di antara berbagai teori kebutuhan, Teori Hierarki Kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Harold Maslow dianggap paling komprehensif

¹ Sunday Ade Sitorus, *Pengantar Perilaku Organisasi* (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2022), 83.

dan relevan hingga saat ini. Maslow melalui teor hierarki kebutuhan menjelaskan bahwa kebutuhan manusia tersusun secara bertingkat, mulai dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, hingga kebutuhan aktualisasi diri. Kebutuhan fisiologi berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan dasar seperti makanan dan penghasilan, kebutuhan rasa aman mencakup perlindungan dan kepastian kerja, kebutuhan sosial berkaitan dengan relasi dan rasa memiliki, kebutuhan penghargaan mencakup pengakuan atas prestasi, sedangkan kebutuhan aktualisasi diri berkaitan dengan pengembangan potensi diri. Maslow menegaskan bahwa kebutuhan yang belum terpenuhi akan mendominasi perilaku individu hingga kebutuhan tersebut relatif terpenuhi.² Teori ini relevan untuk menganalisis pemenuhan kebutuhan pegawai dalam organisasi.

Motivasi kerja merupakan faktor penting yang mendorong seseorang untuk melaksanakan tugas secara optimal dalam organisasi. Motivasi dapat dipahami sebagai daya penggerak yang menimbulkan kegairahan kerja sehingga individu terdorong untuk bekerja secara efektif dan mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan adanya motivasi yang

² Abraham H. Maslow, *Motivasi Dan Kepribadian* (Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo/Lembaga PPM, 1994), 39-51.

tinggi, pegawai akan menunjukkan semangat kerja, tanggung jawab, serta komitmen dalam melaksanakan tugasnya.³

Dalam konteks rumah tahanan negara kelas IIB makale, pegawai menghadapi tuntutan kerja yang tinggi. Pegawai tidak hanya menjalankan tugas administrative, tetapi juga memiliki tanggung jawab dalam menjaga keamanan serta melakukan pembinaan terhadap warga binaan. Kondisi kerja tersebut menuntut tingkat konsentrasi, tanggung jawab, serta kesiapan mental yang tinggi dari setiap pegawai.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan penulis di Rutan Kelas IIB Makale, ditemukan beberapa fenomena yang menunjukkan adanya indikasi rendahnya motivasi kerja pegawai, seperti masih adanya pegawai yang datang terlambat, menunjukkan keluhan terkait kondisi pekerjaan, serta kurang menunjukkan semangat dalam menjalankan tugas. Fenomena tersebut memberikan gambaran bahwa motivasi kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan kondisi individu maupun lingkungan kerja.

Salah satu faktor yang diduga memiliki keterkaitan dengan kondisi tersebut adalah pemenuhan kebutuhan pegawai. Berdasarkan teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow, kebutuhan manusia meliputi kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Apabila

³ Marbawi Adamy, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Banda Aceh: SEFA Bumi Persada, 2016), 141.

kebutuhan tersebut belum terpenuhi secara optimal, maka dapat memengaruhi dorongan individu dalam bekerja. Sebaliknya, apabila kebutuhan pegawai dapat terpenuhi dengan baik, maka hal tersebut dapat mendukung peningkatan motivasi kerja.

Namun, sejauh mana pemenuhan kebutuhan pegawai berdasarkan hierarki kebutuhan Maslow berperan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai Rutan Kelas IIB Makale belum diketahui secara mendalam. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pemenuhan kebutuhan pegawai berdasarkan teori hierarki Abraham Maslow serta memahami perannya dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di Rutan Kelas IIB Makale.

Berbagai penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan antara pemenuhan kebutuhan berdasarkan teori hierarki Maslow dengan motivasi kerja di berbagai jenis organisasi. Handayani, Haryono, dan Fauziah meneliti upaya peningkatan motivasi kerja melalui pendekatan teori kebutuhan Maslow pada perusahaan jasa konstruksi.⁴ Kosali dan Nabila mengkaji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Sako, Kota Palembang.⁵ Rahmadania dan Aly mengkaji implementasi teori Maslow dalam meningkatkan motivasi belajar di sebuah

⁴ Sri Handayani, Siswoyo Haryono, and Fauziah, *Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Pada Perusahaan Jasa Konstruksi Melalui Pendekatan Teori Kebutuhan Maslow*, 11, no. 1 (2020): 44–53.

⁵ A. Yani Kosali and Kiky Zakiyatun Nabila, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang*, 3, no. 1 (2024): 33–45.

yayasan pendidikan Islam.⁶ Triningsih, Masruri, dan Haryanti menemukan relevansi teori Maslow dalam menganalisis motivasi kerja pustakawan.⁷ Utamaningsih dan Monika menyimpulkan bahwa pemenuhan kebutuhan secara bertingkat berdampak nyata terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan.⁸ Teori kebutuhan Maslow digunakan sebagai dasar analisis di seluruh penelitian tersebut, namun terdapat perbedaan signifikan pada aspek subjek, metode, lokasi, dan variabel: penelitian-penelitian tersebut umumnya kuantitatif dan memosisikan motivasi kerja sebagai variabel dependen, sedangkan penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan subjek pegawai Rumah Tahanan Negara, sebuah konteks kerja berisiko tinggi yang belum banyak disentuh penelitian sebelumnya.

Kesenjangan (gap) yang ditemukan terletak pada dua hal. Pertama, kesenjangan teoretis, yaitu masih terbatasnya penelitian yang mengkaji pemenuhan kebutuhan Maslow secara kualitatif dan mendalam pada konteks lembaga penegak hukum seperti Rutan. Kedua, kesenjangan empiris, yaitu adanya perbedaan antara kondisi kerja ideal yang seharusnya terwujud apabila kebutuhan pegawai pada seluruh tingkatan hierarki Maslow terpenuhi, dengan kondisi riil yang ditemukan peneliti di lapangan berupa

⁶ Anisyah Rahmadania and Hery Noer Aly, *Implementasi Teori Hierarchy of Needs Maslow Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Di Yayasan Cahaya Generasi Islam Kota Bengkulu*, 5, no. 4 (2023): 261–72.

⁷ Triningsih, Anis Masruri, and Ni Putu Premierita Haryanti, *Motivasi Kerja Pustakawan Berdasarkan Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow*, 34, no. 1 (2025): 1–11.

⁸ Arni Utamaningsih and G. Monika, *Motivasi Kerja Karyawan Dalam Kajian Teori Kebutuhan Maslow*, 11, no. 2 (2019): 133–45.

indikasi keterlambatan, keluhan, dan menurunnya semangat kerja sejumlah pegawai. Kebaruan (novelty) penelitian ini terletak pada fokusnya yang lebih mendalam dan holistik, yakni menganalisis secara kualitatif bagaimana pemenuhan kebutuhan di setiap tingkatan hierarki Maslow benar-benar terjadi dan dimaknai langsung oleh pegawai dalam konteks lembaga penahanan, dengan konteks Rutan Kelas IIB Makale yang memberikan keunikan tersendiri karena lingkungan kerja berisiko tinggi dan tuntutan keamanan yang ketat.

B. Fokus Masalah

Penelitian ini berfokus pada analisis pemenuhan kebutuhan pegawai Rutan Kelas IIB Makale berdasarkan teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow, yang meliputi kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri, serta keterkaitannya dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: bagaimana analisis pemenuhan kebutuhan pegawai berdasarkan teori hierarki Abraham Maslow dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di Rutan Kelas IIB Makale ?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pemenuhan kebutuhan pegawai berdasarkan teori hierarki Abraham Maslow serta memahami perannya dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di Rutan Kelas IIB Makale.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi, serta memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai penerapan teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow dalam konteks lingkungan kerja lembaga pemasyarakatan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti lain yang ingin mengkaji topik serupa di masa mendatang.

2. Manfaat Praktis

Bagi Instansi: Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dan referensi bagi pimpinan Rutan Kelas IIB Makale dalam merumuskan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif, khususnya dalam upaya memenuhi kebutuhan pegawai guna meningkatkan motivasi dan kinerja kerja secara keseluruhan.

Bagi Pegawai: Penelitian ini dapat memberikan gambaran yang jelas dan berbasis data mengenai pentingnya pemenuhan kebutuhan dalam mendukung kenyamanan dan semangat kerja, serta menjadi bahan

pertimbangan bagi pegawai dalam upaya pengembangan karier dan peningkatan kualitas diri di masa mendatang.

F. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN. Bab ini memuat bagian awal penelitian yang terdiri dari latar belakang masalah, fokus masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN TEORI. Pada bab ini dibahas berbagai landasan teori yang menjadi dasar penelitian, seperti teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow, konsep motivasi kerja, keterkaitan antara pemenuhan kebutuhan dengan motivasi kerja, serta berbagai faktor yang dapat memengaruhi motivasi kerja.

BAB III METODE PENELITIAN. Bab ini menjelaskan metode yang digunakan dalam penelitian, meliputi jenis dan pendekatan penelitian, lokasi serta waktu pelaksanaan penelitian, subjek penelitian, fokus penelitian, teknik pengumpulan data, instrumen yang digunakan, teknik analisis data, uji keabsahan data, dan prosedur pelaksanaan penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN. Bab ini menyajikan temuan yang diperoleh dari lapangan sekaligus pembahasan

yang menghubungkan hasil penelitian tersebut dengan teori-teori yang telah digunakan sebelumnya.

BAB V PENUTUP. Bagian akhir ini berisi kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian serta saran yang diberikan berdasarkan temuan yang diperoleh selama penelitian berlangsung.