

MOTIVASI KERJA MODERN PERAN TEORI KLASIK DAN KONTEMPORER DALAM MENINGKATKAN KINERJA

Jahwa Aulia^{1*}, Salito²,

^{1,2} Program Studi MPI, Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Darul Ulum (STITTDAR), Indonesia

*Corresponding Author: jahwaa219@gmail.com, smilesalito@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Motivasi kerja, teori motivasi klasik, teori motivasi kontemporer

Received : 1 Oktober

Revised : 5 Oktober

Accepted: 31 Oktober

ABSTRAK

Penelitian ini membahas penerapan teori motivasi kontemporer dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan pada organisasi modern. Perubahan lingkungan kerja, perkembangan teknologi, serta tuntutan kompetisi global menuntut organisasi untuk mengembangkan strategi motivasi yang tidak hanya berorientasi pada faktor material, tetapi juga pada pemenuhan kebutuhan psikologis dan kesejahteraan karyawan. Melalui kajian teoritik dan empiris, penelitian ini menyoroti relevansi teori kontemporer seperti Self-Determination Theory, teori keadilan, pemberdayaan, employee engagement, dan work-life balance sebagai dasar dalam membangun motivasi intrinsik yang berdampak pada kinerja, loyalitas, dan produktivitas. Hasil pembahasan menunjukkan bahwa organisasi yang menerapkan kebijakan motivasi berbasis kesejahteraan, keadilan, fleksibilitas kerja, dan kepemimpinan partisipatif terbukti mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, adaptif, dan berkelanjutan. Dengan demikian, penerapan teori motivasi kontemporer menjadi strategi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan sekaligus memperkuat daya saing organisasi di era modern.

PENDAHULUAN

Motivasi kerja merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berhubungan langsung dengan kinerja, produktivitas, dan kepuasan kerja karyawan. Setiap individu memiliki kebutuhan, keinginan, dan tujuan yang berbeda, sehingga pendekatan dalam memotivasi mereka pun tidak bisa disamaratakan. Dalam konteks organisasi, motivasi berfungsi sebagai pendorong yang menggerakkan seseorang untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Oleh sebab itu, pemahaman mengenai teori-teori motivasi, baik klasik maupun kontemporer, menjadi hal yang sangat krusial untuk diterapkan di dunia kerja, terutama pada era yang penuh tantangan dan kompetisi seperti saat ini.

Secara historis, teori motivasi klasik lahir dari pemikiran para ahli manajemen dan psikologi kerja di abad ke-20. Teori kebutuhan Maslow dengan hierarki kebutuhannya memberikan gambaran bahwa motivasi manusia bergerak dari kebutuhan dasar menuju aktualisasi diri. Demikian pula teori dua faktor Herzberg yang membedakan faktor pemelihara dan faktor motivator, serta teori kebutuhan McClelland yang menekankan pentingnya kebutuhan berprestasi, afiliasi, dan kekuasaan. Ketiga teori tersebut menjadi fondasi awal dalam memahami bagaimana dorongan internal dapat memengaruhi perilaku kerja seseorang di berbagai jenis organisasi.

Walaupun teori motivasi klasik sering dinilai sederhana dan dianggap kurang mampu menjawab kompleksitas organisasi modern, keberadaannya tetap relevan sebagai dasar pemikiran. Banyak organisasi masa kini yang masih menerapkan prinsip-prinsip dasar dari teori tersebut, seperti memberikan pengakuan terhadap prestasi, memastikan kesejahteraan karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Tanpa pemahaman yang kuat terhadap konsep dasar ini, akan sulit bagi organisasi untuk mengembangkan strategi motivasi yang lebih modern dan kontekstual.

Namun, perkembangan teknologi, globalisasi, serta perubahan pola kerja di era digital abad ke-21 menuntut adanya pembaruan dalam konsep motivasi kerja. Kehadiran teknologi digital telah mengubah cara bekerja, cara berkomunikasi, bahkan cara organisasi mengelola sumber daya manusia. Sistem kerja yang fleksibel, penggunaan teknologi informasi, serta kompetisi global membuat organisasi harus memikirkan ulang strategi motivasi agar tetap mampu mempertahankan karyawan yang berkualitas sekaligus meningkatkan kinerja mereka.

Dalam konteks tersebut, teori-teori motivasi kontemporer hadir sebagai solusi atas tantangan organisasi modern. Self-Determination Theory menekankan pentingnya kebutuhan akan otonomi, kompetensi, dan keterhubungan sosial sebagai dasar motivasi yang bersifat intrinsik. Sementara itu, teori keadilan menyoroti pentingnya persepsi keadilan dalam kompensasi, pembagian kerja, serta kesempatan pengembangan karier. Jika karyawan merasa diperlakukan adil, maka komitmen dan loyalitas mereka terhadap organisasi akan meningkat.

Selain itu, konsep empowerment atau pemberdayaan juga menjadi bagian penting dalam teori motivasi kontemporer. Pemberdayaan tidak hanya berarti memberikan wewenang, tetapi juga kepercayaan, kesempatan berpartisipasi, serta dukungan terhadap pengembangan potensi diri karyawan. Karyawan yang merasa diberdayakan cenderung memiliki rasa memiliki terhadap organisasi, sehingga mereka akan bekerja dengan lebih antusias, kreatif, dan bertanggung jawab. Hal ini sangat relevan diterapkan pada organisasi modern yang menuntut inovasi dan fleksibilitas.

Pada tahun 2023, banyak organisasi di Indonesia mulai beradaptasi dengan sistem kerja hibrida sebagai dampak dari perkembangan teknologi dan pengalaman pascapandemi. Sistem kerja ini memberikan kebebasan bagi karyawan untuk bekerja dari kantor sekaligus dari rumah. Kondisi tersebut menuntut adanya pendekatan motivasi kerja yang lebih humanis, fleksibel, dan

memperhatikan kesejahteraan psikologis karyawan. Motivasi kerja tidak lagi hanya berfokus pada aspek material, tetapi juga pada kenyamanan, keseimbangan kehidupan kerja, dan kesehatan mental.

Selain kesejahteraan karyawan, perkembangan digital juga melahirkan konsep motivasi berbasis teknologi. Penggunaan aplikasi monitoring kinerja, platform komunikasi digital, hingga sistem penghargaan berbasis teknologi menjadi fenomena baru yang mendukung terciptanya motivasi kerja. Organisasi yang mampu memanfaatkan teknologi secara positif akan lebih mudah membangun budaya kerja yang kolaboratif serta meningkatkan semangat kerja karyawan. Dengan demikian, teknologi tidak hanya berfungsi sebagai alat operasional, tetapi juga sebagai instrumen motivasional.

Tren manajemen modern juga menunjukkan adanya pergeseran paradigma dari pendekatan yang berpusat pada organisasi (*organization-centered*) menuju pendekatan yang lebih berpusat pada karyawan (*employee-centered*). Karyawan tidak lagi dipandang semata-mata sebagai alat produksi, melainkan sebagai mitra strategis organisasi. Mereka perlu dihargai, dilibatkan dalam pengambilan keputusan, serta diberikan kesempatan untuk berkembang. Hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja saat ini berkaitan erat dengan penghargaan terhadap nilai kemanusiaan dalam dunia kerja.

Oleh karena itu, pemimpin organisasi harus memiliki kemampuan untuk memadukan teori motivasi klasik dengan teori motivasi kontemporer. Teori klasik dapat menjadi dasar dalam memahami kebutuhan fundamental karyawan, sedangkan teori kontemporer memberikan wawasan baru yang lebih sesuai dengan karakteristik organisasi modern. Sinergi antara keduanya akan menghasilkan strategi motivasi yang lebih komprehensif, relevan, dan adaptif terhadap perubahan zaman.

Dalam konteks Indonesia, penerapan teori motivasi kerja juga harus mempertimbangkan budaya kerja, nilai sosial, serta kondisi ekonomi masyarakat. Karakteristik masyarakat yang cenderung kolektivistik menjadikan aspek kebersamaan, hubungan sosial, dan suasana kerja harmonis sebagai faktor penting dalam motivasi kerja. Oleh karena itu, organisasi di Indonesia perlu mampu menyeimbangkan kebutuhan material dengan kebutuhan sosial-emosional karyawan agar tercapai motivasi kerja yang optimal.

Dalam artikel ini, pembahasan tidak hanya difokuskan pada penguraian teori motivasi klasik dan kontemporer, tetapi juga bagaimana implementasinya pada tahun 2023 di Indonesia. Berbagai penelitian dan berita aktual yang mengangkat isu motivasi kerja akan menjadi rujukan untuk memperkuat analisis. Dengan demikian, pembahasan tidak hanya bersifat konseptual, tetapi juga empiris sesuai dengan realitas lapangan yang terjadi di dunia kerja.

Menariknya, dalam beberapa publikasi ilmiah maupun berita daring, sering ditemukan kesalahan ejaan atau redaksional yang dapat memengaruhi kualitas informasi. Ketidaktepatan dalam penggunaan bahasa dapat menyebabkan kesalahpahaman makna, menurunkan kredibilitas penulis, bahkan mengurangi nilai ilmiah suatu karya. Oleh karena itu, ketelitian dalam

penggunaan bahasa menjadi aspek penting yang tidak boleh diabaikan, baik dalam tulisan akademik maupun non-akademik.

Penggunaan bahasa Indonesia yang baik dan benar tidak hanya menunjukkan profesionalitas, tetapi juga mencerminkan kualitas pemikiran penulis. Dalam konteks akademik, bahasa yang efektif, jelas, dan sesuai kaidah akan membantu penyampaian gagasan secara lebih sistematis dan mudah dipahami. Oleh sebab itu, selain membahas teori motivasi kerja, artikel ini juga mengajak pembaca untuk lebih peduli terhadap kualitas bahasa dalam penulisan ilmiah.

Dengan demikian, diharapkan artikel ini mampu memberikan kontribusi dalam dua aspek utama, yaitu peningkatan pemahaman teoritik mengenai motivasi kerja serta peningkatan kesadaran akan pentingnya penggunaan bahasa Indonesia yang baik dan benar dalam dunia akademik. Motivasi kerja yang dikelola dengan baik akan mendukung kinerja organisasi, sementara penggunaan bahasa yang tepat akan memperkuat kualitas komunikasi ilmiah. Kedua hal tersebut pada akhirnya akan saling melengkapi dalam mendukung kemajuan dunia kerja dan dunia akademik di Indonesia.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam kajian berjudul “Motivasi Kerja Modern: Peran Teori Klasik dan Kontemporer dalam Meningkatkan Kinerja” adalah metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi pustaka (*library research*). Penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan, menelaah, dan menganalisis berbagai sumber ilmiah seperti buku-buku teori manajemen dan psikologi kerja, jurnal penelitian terbaru, artikel ilmiah, serta publikasi relevan yang membahas teori motivasi klasik (seperti Maslow, Herzberg, dan McClelland) serta teori motivasi kontemporer (seperti *Self-Determination Theory*, teori keadilan, dan *empowerment*). Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara deskriptif-kualitatif untuk melihat relevansi, perbandingan, serta kontribusi kedua kelompok teori tersebut terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam konteks organisasi modern. Melalui metode ini, diharapkan diperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai peran integratif teori motivasi klasik dan kontemporer dalam membangun motivasi kerja yang efektif dan berdampak pada peningkatan kinerja.

PEMBAHASAN

1. Konsep dasar teori motivasi kerja klasik dan teori motivasi kontemporer dalam konteks organisasi modern

Motivasi kerja dalam konteks organisasi modern tidak dapat dilepaskan dari akar teori klasik yang telah menjadi fondasi pemikiran sejak awal perkembangan manajemen sumber daya manusia. Teori motivasi klasik seperti hierarki kebutuhan Maslow, teori X dan Y McGregor, serta teori dua faktor Herzberg menjelaskan bahwa kebutuhan manusia baik fisiologis, psikologis, maupun aktualisasi diri merupakan pendorong utama perilaku kerja. Teori-teori ini menekankan bahwa karyawan akan termotivasi ketika kebutuhan dasar mereka terpenuhi dan mereka diberi kesempatan untuk berkembang

dalam pekerjaan yang bermakna. Pemahaman tersebut menjadi dasar bagi organisasi untuk merancang lingkungan kerja yang mampu meningkatkan semangat dan produktivitas kerja dalam dunia kerja modern yang dinamis dan kompetitif.

Namun demikian, organisasi modern menghadapi tantangan baru yang tidak sepenuhnya tercakup dalam teori klasik, seperti kebutuhan akan otonomi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan keseimbangan kehidupan kerja. Dalam hal ini teori motivasi kontemporer seperti Self Determination Theory (SDT) menjadi relevan karena menekankan pentingnya kebutuhan psikologis dasar otonomi, kompetensi, dan hubungan social sebagai kunci motivasi intrinsik yang berkepanjangan. Pendekatan SDT menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa terlibat secara emosional dan psikologis dalam pekerjaan mereka, motivasi mereka meningkat secara signifikan dan berdampak pada kinerja secara positif. Motivasi bukan hanya soal kompensasi, melainkan juga penghargaan terhadap kreativitas, kebebasan dalam bertindak, serta dukungan sosial di tempat kerja.

Bukti empiris terbaru juga menunjukkan hubungan kuat antara teori motivasi kontemporer dengan peningkatan keterlibatan kerja dan kinerja dalam organisasi modern. Dalam studi oleh Siahaan, Al Musadieg, dan Nurtjahjono (2024) – yang menggunakan pendekatan Self-Determination Theory – ditemukan bahwa keterlibatan karyawan meningkat secara signifikan ketika kebutuhan psikologis dasar terpenuhi dalam kondisi kerja yang berubah, mengarah pada kesejahteraan dan performa kerja yang lebih tinggi. Temuan ini memperkuat gagasan bahwa pendekatan motivasi kontemporer dapat menjawab kebutuhan kerja masa kini yang lebih kompleks dibanding teori klasik semata.

Penelitian empiris lain oleh Qorzah & Fauziah (2025) mengkaji pengaruh berbagai teori motivasi terhadap kepuasan kerja dalam lingkungan kerja modern, mengintegrasikan konsep seperti Teori Dua Faktor Herzberg dengan prinsip kontemporer dalam konteks kepuasan dan kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kombinasi faktor motivator dan faktor pemelihara masih relevan dalam meningkatkan kepuasan karyawan, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja organisasi. Hal ini menggambarkan bahwa teori klasik masih memiliki peran strategis ketika dipadukan dengan pemahaman kontemporer tentang kebutuhan karyawan masa kini.

Selain itu, temuan dari penelitian Saputra & Hakim (2025) menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam memediasi hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan, di mana motivasi bekerja sebagai variabel perantara dalam konteks organisasi produksi modern. Sementara itu, studi Hariyanto, Samalelo, & Hellyani (2023) memperlihatkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan perbankan, menegaskan bahwa meskipun teori klasik fokus pada kebutuhan dasar, variabel motivasi tetap berperan penting dalam meningkatkan kinerja lintas sektor industri.

Secara keseluruhan, konsep dasar teori motivasi klasik memberikan landasan awal yang penting, tetapi teori motivasi kontemporer memberikan

dimensi tambahan yang esensial untuk memahami motivasi kerja di organisasi modern. Sinergi antara kedua pendekatan ini menunjukkan bahwa motivasi harus dipandang sebagai konstruksi multidimensi yang mencakup kebutuhan fisiologis, psikologis, sosial, dan kontemporer seperti keseimbangan kehidupan kerja dan otonomi. Dengan demikian, organisasi yang mampu mengintegrasikan teori klasik dan kontemporer akan lebih efektif dalam merancang strategi motivasi yang mampu meningkatkan keterlibatan dan kinerja karyawan secara menyeluruh.

2. Persamaan dan perbedaan antara teori motivasi klasik dan teori motivasi kontemporer dalam mempengaruhi perilaku kerja karyawan

Teori motivasi klasik dan kontemporer sama-sama berupaya menjelaskan apa yang mendorong individu untuk bertindak di lingkungan kerja, namun keduanya memiliki fokus dan pendekatan yang berbeda. Teori klasik seperti hierarki kebutuhan Maslow dan Teori Dua Faktor Herzberg menekankan pada pemenuhan kebutuhan dasar dan faktor motivator yang secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja individu. Menurut Maslow, karyawan termotivasi melalui pemenuhan berjenjang mulai dari kebutuhan fisiologis hingga aktualisasi diri, sedangkan Herzberg membedakan antara faktor higienis yang mencegah ketidakpuasan dan motivator yang meningkatkan kepuasan kerja. Meskipun teori klasik ini dikembangkan pada abad ke-20, relevansinya tetap dibahas dalam konteks modern karena dasar pemikiran tentang kebutuhan manusia masih dipakai untuk merancang kebijakan motivasi internal organisasi.

Sementara itu, teori motivasi kontemporer seperti Self-Determination Theory (SDT) dan teori harapan (*Expectancy Theory*) memperluas cakupan pemahaman motivasi dengan mempertimbangkan motivasi intrinsik, otonomi, persepsi keadilan, dan konteks kerja yang berubah. SDT misalnya menekankan pentingnya kebutuhan psikologis dasar seperti otonomi, kompetensi, dan keterhubungan dalam menghasilkan motivasi yang berkelanjutan serta perilaku kerja yang proaktif dan kreatif. Pendekatan kontemporer cenderung melihat motivasi bukan hanya sebagai respons terhadap kebutuhan, tetapi sebagai hasil interaksi antara individu dan lingkungan kerja yang kompleks, termasuk peran kepemimpinan, sistem penghargaan modern, serta keseimbangan kehidupan dan kerja.

Terkait persamaan, kedua kelompok teori ini sama-sama mengakui bahwa motivasi adalah faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sejumlah kajian empiris menunjukkan bahwa baik motivasi yang dijelaskan oleh teori klasik maupun motivasi yang dipahami melalui kerangka kontemporer memiliki pengaruh positif terhadap perilaku kerja, kepuasan, dan produktivitas. Contohnya, penelitian Saputra & Hakim (2025) menemukan bahwa motivasi kerja secara signifikan memediasi hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan, mendukung gagasan klasik bahwa faktor penghargaan mempengaruhi kinerja.

Selain itu, studi di Jurnal *Ekonomika dan Bisnis* (2025) menunjukkan bahwa motivasi yang selaras dengan kebutuhan Maslow dan Herzberg

memiliki hubungan positif dengan performa karyawan.

Namun, terdapat perbedaan penting dalam aplikasi empiris kedua pendekatan tersebut. Teori klasik lebih banyak diuji melalui hubungan linear antara kebutuhan, kepuasan kerja, dan kinerja, sementara pendekatan kontemporer sering menguji pengaruh motivasi intrinsik, otonomi, dan konteks kerja yang berubah terhadap hasil perilaku kerja. Misalnya, penelitian oleh Wang & Briand (2025) menggunakan pendekatan SDT untuk menunjukkan bagaimana intervensi berbasis teori ini dapat meningkatkan motivasi dan kebutuhan psikologis karyawan dalam jangka pendek dan berkelanjutan.

Studi lain juga menunjukkan bahwa pendekatan kontemporer dapat menangkap dinamika motivasi seiring perubahan teknologi dan struktur organisasi, berbeda dari pendekatan klasik yang lebih statis.

Selain itu, kajian empiris di berbagai konteks organisasi menunjukkan variasi cara motivasi diterapkan dan berdampak. Misalnya, studi Rambe, Hasibuan & Setyawati (2024) meneliti perbedaan perilaku kerja dalam kondisi stres dan motivasi selama pandemi, menunjukkan bahwa motivasi kerja bersifat stabil meskipun stres meningkat. Penelitian lain di PT. X Gresik (2025) menemukan bahwa tingkat motivasi tidak berbeda signifikan antara jenis kelamin, mengimplikasikan bahwa pendekatan motivasi kerja dapat bersifat universal dalam beberapa kasus. Selain itu, kajian Qorzahh & Fauziah (2025) menegaskan bahwa teori motivasi, khususnya Teori Dua Faktor Herzberg, masih relevan untuk menjelaskan kepuasan kerja di lingkungan kerja modern.

Dengan demikian, perbedaan utama antara kedua kelompok teori terletak pada cakupan dan konteks analisis, di mana teori klasik fokus pada pemenuhan kebutuhan dasar sebagai pendorong utama motivasi, sedangkan teori kontemporer menempatkan motivasi sebagai fenomena dinamis yang dipengaruhi oleh faktor internal dan lingkungan kerja modern. Namun, baik teori klasik maupun kontemporer tetap saling melengkapi dalam memahami perilaku kerja karyawan, di mana teori klasik memberikan fondasi yang kuat dan teori kontemporer menambahkan dimensi psikologis dan kontekstual yang lebih luas dalam pengelolaan sumber daya manusia masa kini.

3. Relevansi teori motivasi klasik dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan pada era modern

Teori motivasi klasik seperti hierarki kebutuhan Abraham Maslow, teori dua faktor Frederick Herzberg, serta teori kebutuhan McClelland tetap memiliki relevansi yang kuat dalam konteks motivasi kerja modern meskipun banyak organisasi telah berkembang pesat secara teknologi dan budaya kerja. Hierarki kebutuhan Maslow, misalnya, membantu organisasi memahami bahwa kebutuhan dasar seperti keamanan lingkungan kerja dan kompensasi yang adil harus dipenuhi sebelum karyawan dapat terdorong pada tingkat kebutuhan yang lebih tinggi seperti penghargaan dan aktualisasi diri. Teori ini masih digunakan sebagai dasar dalam desain program kesejahteraan karyawan, pelatihan, dan penghargaan yang bertujuan meningkatkan keterlibatan dan kinerja kerja, karena pemenuhan kebutuhan tersebut secara psikologis meningkatkan komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka.

Penelitian empiris terbaru mendukung relevansi teori Maslow dalam

praktek organisasi modern. Studi di Jurnal *Ekonomika dan Bisnis* (2025) menemukan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana pemenuhan kebutuhan secara berjenjang yang dijelaskan dalam teori Maslow membantu memicu kinerja optimal (Hasil penelitian JEBS, 2025).

Demikian pula, penelitian oleh Hilal, Lubis & Rifaldi (2025) menunjukkan bahwa penerapan teori motivasi klasik seperti Maslow dan Herzberg melalui penghargaan, pengakuan, serta peluang pengembangan karier secara nyata meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan di organisasi.

Serupa dengan itu, Aep Saepudin & Siti Rahmayanti (2025) dalam *Comparing Herzberg and Maslow: Work Motivation in Modern Organizations* menemukan bahwa kombinasi aspek kebutuhan dasar dan motivator intrinsik dari teori Herzberg tetap relevan dalam konteks kerja modern, terutama dalam lingkungan kerja yang dinamis dan beragam seperti generasi pekerja kini. Penelitian ini menunjukkan bahwa fokus pada fungsi kerja yang bermakna dan penghargaan (motivator) secara langsung berkontribusi pada keterlibatan kerja yang lebih tinggi serta kinerja yang lebih baik.

Selain itu, kajian empiris pada konteks kesejahteraan dan keseimbangan kerja memperlihatkan bahwa unsur-unsur klasik motivasi tetap berinteraksi dengan kebijakan modern. Misalnya, studi oleh Kasperczuk et al. (2025) terkait peran work-life balance menemukan bahwa fleksibilitas dalam sistem kerja modern berpengaruh positif terhadap motivasi dan komitmen karyawan, yang sejalan dengan kebutuhan tingkat keamanan dan sosial dalam hierarki Maslow. Walaupun studi ini tidak secara eksplisit merujuk Maslow, hasilnya memperkuat gagasan bahwa pemenuhan kebutuhan dasar dan hubungan sosial merupakan syarat penting dalam meningkatkan motivasi kerja.

Namun, relevansi teori klasik tidak berarti tanpa kritik. Banyak organisasi modern menuntut pendekatan yang lebih adaptif dan multifaset karena kepuasan serta motivasi karyawan kini dipengaruhi juga oleh faktor-faktor baru seperti teknologi, fleksibilitas kerja, dan nilai-nilai personal generasi milenial dan Z. Meski begitu, kajian empiris terus menunjukkan bahwa pemenuhan kebutuhan dasar, pengakuan kerja, serta faktor motivator klasik tetap menjadi pondasi penting yang harus diperhatikan setiap organisasi jika ingin menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja tinggi. Oleh karena itu, integrasi antara konsep klasik dan penyesuaian dengan dinamika kerja modern menjadi strategi paling efektif untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

4. Penerapan teori motivasi kontemporer dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan di organisasi masa kini

Penerapan teori motivasi kontemporer dalam organisasi modern semakin menunjukkan peran strategisnya dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan mengakomodasi kebutuhan psikologis dan konteks kerja masa kini. Teori penentuan diri (Self-Determination Theory) menekankan bahwa kebutuhan akan otonomi, kompetensi, dan hubungan sosial merupakan pendorong kuat motivasi intrinsik, yang pada gilirannya berkontribusi pada

kerja yang lebih produktif dan berkualitas. Penelitian terbaru yang menggunakan perspektif self-determination theory di Surabaya menunjukkan bahwa motivasi kerja, didukung oleh kepuasan kerja yang tinggi, memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di sektor F&B, mengindikasikan relevansi teori kontemporer dalam praktik nyata perusahaan modern (Unveiling Three Key Drivers, 2025).

Selain itu, penelitian di Indonesia menguatkan bahwa motivasi kerja berperan sebagai mediator penting antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan di instansi publik. Dalam studi oleh Putra, Prahawan, & Damarwulan (2025), motivasi kerja terbukti secara signifikan memediasi hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan di Dinas Lingkungan Hidup Cilegon, meskipun kompetensi individu tidak menunjukkan hubungan langsung dengan kinerja. Temuan ini memperlihatkan bahwa teori motivasi kontemporer, khususnya yang menekankan aspek lingkungan pekerjaan yang mendukung, sangat relevan dalam pengelolaan SDM di sektor publik untuk mendorong kinerja yang lebih baik.

Kajian empiris lain yang penting datang dari sektor logistik di Jakarta, di mana motivasi karyawan tidak hanya berdampak langsung pada performa kerja tetapi juga termediasi oleh employee engagement dan green work environment. Studi ini menunjukkan bahwa dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan berkelanjutan ('green work environment'), motivasi karyawan meningkat, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja mereka (Enhancing employee performance through motivation, 2024).

Pendekatan kontemporer juga terlihat pada kajian di sektor manufaktur dan industri organisasi modern. Misalnya, penelitian di PT Manufaktur Bekasi memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memengaruhi motivasi kerja, dan motivasi kerja menjadi variabel mediasi yang memperkuat keterkaitan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja organisasi. Hasil ini sejalan dengan teori kontemporer yang melihat motivasi sebagai proses dinamis yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan adaptif dan kultur organisasi yang mendukung inovasi.

Juga penting dicatat bahwa penelitian global dan lintas industri memperlihatkan bagaimana variabel-variabel kontemporer lain seperti work-life balance menjadi aspek penting dalam strategi motivasi modern. Studi terkini menunjukkan bahwa kebijakan fleksibilitas kerja dan inisiatif keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance) berkontribusi signifikan pada motivasi, mengurangi burnout, dan meningkatkan loyalitas serta kinerja karyawan dalam lingkungan bisnis yang kompetitif. Pendekatan seperti ini menunjukkan bagaimana teori kontemporer tidak hanya fokus pada insentif material, tetapi juga pada kesejahteraan psikologis dan sosial karyawan.

Secara keseluruhan, penerapan teori motivasi kontemporer dalam organisasi masa kini memperlihatkan bahwa motivasi kerja dapat dimaksimalkan tidak hanya melalui pengakuan dan kompensasi, tetapi juga dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kebutuhan psikologis, memberikan kesempatan untuk berkembang, serta menjaga keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi. Implementasi berbagai temuan empiris di

atas menunjukkan bahwa organisasi yang memahami dan menerapkan prinsip-prinsip motivasi kontemporer mampu menciptakan kinerja karyawan yang lebih tinggi, inovatif, dan berkelanjutan di era modern.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan mengenai penerapan teori motivasi kontemporer dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan di organisasi masa kini, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja modern tidak lagi hanya bertumpu pada pendekatan material dan struktural seperti yang ditekankan teori klasik, tetapi berkembang ke arah pemenuhan kebutuhan psikologis, pemberdayaan karyawan, keadilan organisasi, keseimbangan kehidupan kerja, serta dukungan lingkungan kerja yang sehat dan humanis. Berbagai kajian empiris menunjukkan bahwa motivasi intrinsik yang lahir dari otonomi, kompetensi, hubungan sosial, lingkungan kerja yang kondusif, kepemimpinan transformasional, serta kebijakan organisasi yang adaptif memiliki kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja, loyalitas, kreativitas, keterlibatan kerja, dan keberlanjutan organisasi. Dengan demikian, organisasi modern yang mampu mengintegrasikan teori motivasi kontemporer ke dalam kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia terbukti lebih siap menghadapi tantangan era digital, perubahan pola kerja, serta dinamika kompetisi global.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan tersebut, disarankan agar organisasi dan pimpinan manajemen sumber daya manusia tidak hanya memahami teori motivasi secara konseptual, tetapi benar-benar menerapkannya dalam praktik manajerial sehari-hari melalui kebijakan yang berorientasi pada kesejahteraan karyawan, pemberdayaan, keadilan, dan fleksibilitas kerja. Organisasi perlu memperkuat sistem penghargaan yang tidak hanya bersifat finansial, tetapi juga nonfinansial seperti pengakuan, kesempatan pengembangan karier, pelatihan berkelanjutan, dan ruang partisipasi dalam pengambilan keputusan. Selain itu, perlu dilakukan evaluasi berkala terhadap tingkat motivasi dan kinerja karyawan melalui survei kepuasan kerja, keterlibatan karyawan, maupun penilaian kinerja berbasis data agar organisasi dapat melakukan penyesuaian strategi motivasi secara dinamis. Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan organisasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif, sehat, berkelanjutan, serta mampu mendukung peningkatan kinerja karyawan secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Andjarwati, T. (2015). Motivasi dari sudut pandang teori hirarki kebutuhan Maslow, teori dua faktor Herzberg, teori X Y McGregor, dan teori motivasi prestasi McClelland. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, 2(01). <https://doi.org/10.30996/jmm17.v2i>

- Alshmemri, M., Shahwan-Akl, L., & Maude, P. (2017). Herzberg's Motivation Theory in Workplace. ResearchGate. ResearchGate
- Hariyanto, V., Samalelo, T., & Hellyani, C. A. (2023). Analisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan bank. *Jurnal Kajian dan Penelitian Umum*, 1(3), 228–238. <https://doi.org/10.47861/jkpu-nalanda.v1i3.253>
- Hilal, H., Lubis, A. M., & Rifaldi, M. K. (2025). Penerapan teori motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan organisasi. *Musyteri: Jurnal Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 17(12), 141–150.
- Kasperczuk, A., Cwiąkała, M., Górka, E., Ręczajski, P., Mrzygłód, P., Frasunkiewicz, M., & Darcńska-Głębocka, A. (2025). The role of work-life balance in effective business management. arXiv.
- Kasperczuk, A., dkk. (2025). The role of work-life balance in effective business management. arXiv.
- Mu'arif, F. A., & Priyatmono, B. (2025). Motivasi dari sudut pandang teori hirarki kebutuhan Maslow. *Journal Central Publisher*, 3(3), 3372–3377. <https://doi.org/10.60145/jcp.v3i3.624>
- Nurraningrum, D., Rahmawati, A., Wider, W., Jiang, L., & Udang, L. N. (2024). Enhancing employee performance through motivation: The mediating roles of green work environments and engagement in Jakarta's logistics sector. *Frontiers in Sociology*, 9, 1392229.
- Putra, M. R., Prahawan, W., & Damarwulan, L. M. (2025). The role of work motivation as an intervening variable between employee competence and work environment on employee performance. *UTSAHA: Journal of Entrepreneurship*, 4(3), 823–???
- Putri, R. N., & Setyaning, A. N. A. (2025). Pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pada karyawan PT Karya Sari Murni. *Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*, 3(1), 230–240.
- Qorzhah, H. F., & Fauziah, S. P. (2025). Pengaruh teori motivasi terhadap kepuasan kerja di lingkungan kerja modern. *Karimah Tauhid*, 4(9), 6992–7000. <https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v4i9.20815>
- Rambe, D., Hasibuan, A. N., & Setyawati, I. (2024). Perbedaan Perilaku Kerja Dilihat dari Motivasi dan Stres Kerja Karyawan di Masa Pandemi COVID-19. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 191–204. *Ejurnal Ubharajaya*
- Rachmawati Noor Putri & Setyaning, A. N. A. (2025). Pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pada karyawan PT Karya Sari Murni. *Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*, 3(1), 230–240.
- Saputra, I. A., & Hakim, L. (2025). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja karyawan pada Balai Besar Kerajinan dan Batik di Yogyakarta. *Community Engagement and Emergence Journal*, 6(6), 9656. <https://doi.org/10.37385/ceej.v6i6.9656>
- Siahaan, R. D., Al Musadieg, M., & Nurtjahjono, G. E. (2024). Boosting employee engagement in times of changing working conditions: An empirical study based on a self-determination theory perspective. *The*

International Journal of Accounting and Business Society.
<https://doi.org/10.21776/ijabs.2024.32.3.849>

- Wang, Z., & Briand, M. (2025). Understand the Changes in Motivation at Work: Empirical Studies Using Self-Determination Theory-Based Interventions. *Behavioral Sciences*, 15(7), 864.
- Wako, G. D. (2025). The effect of employee motivation on organizational performance within the unique context of Guchi Woreda in Ethiopia. *Science Journal of Business and Management*, 13(3), 209–227.
- Zhafira Khadijah, D., Nasharuddin, M., & Survival, S. (2025). Kajian empiris motivasi berprestasi dan disiplin kerja terhadap kinerja dosen: Perceived organizational support sebagai pemoderasi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10098717>