

IMPLEMENTASI TINGKAT KEBUTUHAN MANUSIA MENURUT TEORI MASLOW PADA PEKERJA PERBANKAN SYARIAH DAN PENGARUHNYA TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT

Elisabeth Y.M¹, Fatimah², Darna³, Abdillah⁴

e-mail: elisabeth.metekohy@akuntansi.pnj.ac.id, fatimah@akuntansi.pnj.ac.id,
darna@akuntansi.pnj.ac.id, abdillah@akuntansi.pnj.ac.id

^{1,2,3,4} Staf Pengajar Jurusan Akuntansi, Politeknik Negeri Jakarta,
Kampus Baru UI, Depok

Abstrak

Di Era globalisasi masih banyak perusahaan yang belum menyadari bahwa motivasi kerja karyawan sesuai dengan teori Maslow memiliki keterkaitan langsung dengan engagement para karyawan terhadap perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur seberapa besar penerapan kebutuhan Maslow pada pekerja di lembaga perbankan Syariah. Dipilihnya perbankan syariah karena lembaga keuangan syariah dalam operasionalnya dan setiap kegiatannya harus bersesuaian dengan perintah pada al-Qur'an dan *hadits*. Tujuan lainnya adalah mengukur seberapa besar pengaruh penerapan kebutuhan manusia menurut Maslow tersebut terhadap *engagement* pekerjanya. Metode penelitian yang digunakan adalah metode *rating scale* dan korelasi *pearson product moment*, dengan jumlah sampel sebanyak 120 orang pekerja perbankan Syariah, terdiri dari karyawan BNI Syariah, Bank Mandiri Syariah, BRI Syariah, Bank Muamalat, dan Bank Mega Syariah. Hasil analisis menunjukkan bahwa perbankan syariah sudah menerapkan lima (5) tingkatan kebutuhan Maslow dalam memotivasi pekerjanya. Penerapan terendah menurut persepsi karyawan adalah pada kebutuhan harga diri dengan prosentase sebesar 62,36 persen sedangkan yang tertinggi adalah kebutuhan aktualisasi diri sebesar 81,28 persen. Penerapan kebutuhan Maslow memiliki hubungan positif terhadap *engagement* pekerja dengan angka korelasi $r = 0,521$ yang artinya bahwa penerapan hierarki Maslow dengan level of signifikansi 99% memberi pengaruh positif sebesar 27,44 persen terhadap *employee engagement* para karyawan..

Keywords: kebutuhan Maslow, perbankan syariah, *employee engagement*

PENDAHULUAN

Engagement pekerja merupakan suatu perilaku positif, yang dibutuhkan untuk kemajuan perusahaan. Muliawan (2017) mengatakan bahwa *engagement* pekerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja sedangkan Handoyo (2017) mengatakan ketika *engagement* menunjukkan katagori tinggi dan kinerja karyawanpun menunjukkan katagori baik, maka dapat dikatakan bahwa *engagement* karyawan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Employee engagement* dipengaruhi oleh banyak factor, salah satunya adalah budaya organisasi. Hasil penelitian

dari Akbar (2013) menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap *employee engagement*.

Restuhadi (2017) menemukan bahwa loyalitas karyawan terhadap perusahaan dan kepuasan pekerja terhadap apa yang diberikan perusahaan memberikan pengaruh secara signifikan terhadap *employee engagement*. Semakin baik budaya organisasi maka semakin tinggi *employee engagement* dan sebaliknya buruknya budaya organisasi di suatu perusahaan akan berdampak pada rendahnya *employee engagement*. Penelitian dari Yudiani (2017) menemukan adanya

hubungan engagement pekerja dengan spiritual pekerja. Ketika pekerja secara spiritual menemukan makna yang dalam dengan pekerjaannya maka karyawan akan memperlihatkan tingkat engagement yang tinggi dengan menunjukkan semangat, dedikasi dan konsentrasi penuh terhadap pekerjaannya.

Era pasar bebas memunculkan persaingan dengan perusahaan asing. Persaingan yang ketat membutuhkan pekerja dengan engagement yang tinggi, agar perusahaan mampu memenangkan persaingan. Penerapan motivasi yang tepat terhadap karyawan, diharapkan mampu meningkatkan employee engagement. Banyak pilihan motivasi yang dapat digunakan oleh perusahaan salah satunya adalah hierarki Maslow. Pada penelitian dari Sari (2018) tentang hierarki Maslow, secara simultan ke 5 teori kebutuhan Maslow memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan tetap. Secara parsial hanya kebutuhan fisik dan kebutuhan aktualisasi yang signifikan. Kebutuhan terhadap rasa aman, kebutuhan sosial dan penghargaan secara parsial tidak signifikan. Kebutuhan fisiologi merupakan variable yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja pada karyawan.

Kebutuhan Maslow yang berjenjang mulai dari kebutuhan manusia yang paling dasar yaitu kebutuhan phisik hingga kebutuhan tertinggi yaitu aktualisasi diri, sangat memuliakan hak-hak pekerja. Hal ini mencerminkan beberapa surat dalam Alquran serta hadist yang dapat menjadi patokan menjalankan hubungan yang harmonis antara pekerja dengan pengusaha. Beberapa diantaranya antara lain, QS Al-Jumu'ah: 10, QS An-Nahl 97, QS At-Taubah 105, serta dilengkapi cukup banyak hadist shahih. Menurut Muhammad (2017) berdasarkan alquran dan hadis, terdapat 4 hal yang harus diperhatikan seorang pengusaha dalam memperlakukan pekerjanya sesuai tuntunan islam. Ke empat hal tersebut adalah: 1) kemerdekaan manusia, pengusaha

harus memenuhi semua hak pekerja sesuai dengan nilai-nilai kemanusiaan yang merdeka dan berdaulat penuh atas dirinya. 2) Memegang prinsip kemuliaan derajat manusia. 3) Memperlakukan pekerja secara adil tanpa diskriminasi dalam segala hal. 4) Kelayakan upah pekerja. Karena upah/gaji merupakan hal yang sangat penting, Islam memberikan pedoman NAI-Baihaqi "berikanlah upah/gaji pekerjamu sebelum kering keringatnya dan beritahukan ketentuan gajinya terhadap apa yang dikerjakan".

Bisnis syariah harus berkomitmen menjalankan bisnis sesuai dengan alquran dan hadis, termasuk Bank Syariah. Menurut Majalah info Bank, terdapat 5 bank syariah dengan predikat terbaik yaitu BSM, posisi ke dua adalah Bank Muamalat Indonesia, BRI syariah, BNI Syariah, dan terbaik ke lima adalah Bank Mega Syariah (Fadilah, 2019). Penghargaan ini diberikan oleh Global Finance merupakan majalah finansial terkemuka berbasis di kota New York, USA. Penghargaan ini menunjukkan bahwa bank-bank syariah tersebut memiliki reputasi dan kinerja secara keseluruhan yang diakui secara internasional Berdasarkan latar belakang, maka permasalahan dari penelitian ini adalah: Bagaimanakah tingkat implementasi kebutuhan Maslow pada pekerja Perbankan Syariah. dan seberapa besar pengaruhnya terhadap *employees engagement*

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif., memusatkan pada pengungkapan fakta aktual yang dihadapi oleh pekerja dan pengusaha dalam menciptakan kinerja perusahaan yang maksimal. Pengungkapan fakta dilakukan melalui tahapan kegiatan yang meliputi pengumpulan data dengan menggunakan instrumen berupa kuesioner, mentabulasi data, mengolah, menganalisis, menginterpretasi dan membuat kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada perbankan

syariah dan jumlah sampel sebanyak 120 pekerja perbankan syariah.

Teknik sampling menggunakan *non-random sampling* melalui pendekatan *purposive sampling*. Teknik ini dipilih karena peneliti tidak mengetahui secara pasti jumlah anggota populasinya.

Untuk memperoleh data tentang implementasi kebutuhan manusia menurut Maslow, peneliti melakukan langkah sebagai berikut: a) data diperoleh melalui responden menggunakan skala diferensial semantik (*Semantic Defferensial Scale*) atau skala perbedaan serangkaian karakteristik bipolar atau dua kutub yaitu sangat lemah dan sangat kuat, sedangkan netral dihilangkan untuk mencegah responden bersikap abu-abu dan tidak tegas. Pada penggunaan skala semantik ini, responden diminta untuk menjawab atau memberikan penilaian terhadap suatu konsep atau objek tertentu dalam hal ini adalah melakukan penilaian terhadap implementasi kebutuhan manusia menurut teori Maslow. Langkah analisa data yang dilakukan adalah sebagai berikut: (1) membuat tabulasi instrumen yang telah diisi oleh responden. (2) menghitung jumlah skor kriterium (apabila setiap item mendapat skor tertinggi). (3) membuat kategori secara kontinum dapat ditentukan sebagai berikut: Total angka maksimal dari seluruh item pertanyaan dalam kuesioner adalah sebesar 100%. Selanjutnya angka 100% didistribusikan kedalam 5 (lima) kelompok jawaban responden sehingga diperoleh angka distribusi yang akan digunakan untuk menilai jawaban responden. (4) Membuat rekapitulasi jawaban seluruh responden. (5) Menginterpretasikan persepsi responden:dengan membandingkan antara skor hasil pengumpulan data responden dengan skor kriterium; b) Mengukur pengaruh implementasi kebutuhan manusia menurut Maslow terhadap *employee engagement* : Untuk mengukur seberapa besar pengaruh

penerapan kebutuhan manusia menurut Maslow terhadap engagemen pekerja perbankan syariah, digunakan korelasi *pearson product moment*.

Uji Pearson Product Moment adalah salah satu uji korelasi yang digunakan untuk mengetahui derajat keeratan hubungan 2 variabel yang berskala interval atau rasio, dimana dengan uji ini akan mengembalikan nilai koefisien korelasi yang nilainya berkisar antara -1 , 0 dan 1. Nilai -1 artinya terdapat korelasi negative yang sempurna. Nilai 0 artinya tidak ada korelasi. Nilai 1 artinya korelasi positif yang sempurna. Jadi dapat dikatakan koefisien korelasi antara -1, 0 dan 1: apabila semakin mendekati nilai 1 atau nilai -1 maka hubungannya makin erat, sedangkan jika semakin mendekati nilai 0 hubungan semakin lemah.

Variabel Independen dalam penelitian ini adalah kebutuhan manusia menurut Maslow (X), sedangkan Indikator meliputi: a) kebutuhan fisik, b) kebutuhan keamanan, c) kebutuhan sosial, d) kebutuhan penghargaan dan e) kebutuhan aktualisasi diri. Sedangkan variabel dependen (Y) adalah *employee engagement* dari pekerja perbankan Syariah dengan indikatornya (Soane, 2012) adalah: a) focus atau konsentrasi, b) perhatian, c) keterlibatan social, d) tujuan, e) afektif dan f) antusias.

Pada penelitian ini, skala Likert digunakan untuk mengukur seberapa besar kepuasan dari pekerja perbankan syariah terhadap penerapan kebutuhan manusia menurut Maslow. Pertanyaan dibuat dalam bentuk pernyataan positif.

No	Pilihan Jawaban	Jawaban	Skor Jawaban
1.	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2.	Tidak Setuju	TS	2
3	Netral	N	3
4	Setuju	S	4
5	Sangat Setuju	SS	5

Rumus Korelasi Pearson Product Moment:

$$r_{xy} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

dimana:

Rxy = koefisien korelasi r pearson

n = jumlah sampel/observasi

x = variabel bebas/variabel pertama

y = variabel terikat/variabel kedua

Pengujian lanjutan untuk menentukan apakah koefisien korelasi yang didapat bisa digunakan untuk generalisasi atau mewakili populasi, maka digunakan uji signifikansi dari uji t, Maka nilai r pearson yang didapat digunakan untuk menghitung nilai t hitung. Berikut rumusnya:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Instrumen Penelitian

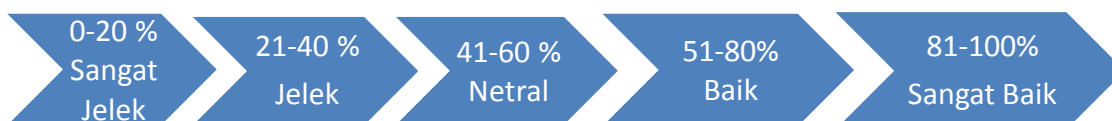
Variabel	Sub Variabel	Indikator	Deskripsi
Motivasi Hierarki Maslow	Kebutuhan Phisik	Kebutuhan sandang, pangan papan, gaji, bonus, tunjangan.	<ul style="list-style-type: none"> * Gaji sesuai dengan ketentuan pemerintah. * Kenaikan gaji berkala * Membayar jam lembur * Membayar THR * Memberi seragam * Makan siang * Bantuan tempat tinggal
	Kebutuhan Keamanan	Kondisi kerja, pesangon, jaminan pensiun, asuransi.	<ul style="list-style-type: none"> * Pengembangan karir * Keamanan lingkungan kerja * Jaminan asuransi kecelakaan * Jaminan pension * Uang pesangon * Asuransi kesehatan * Asuransi masa tua
	Kebutuhan Sosial	penanganan keluhan, persahabatan antar pekerja, kegiatan keagamaan dan social.	<ul style="list-style-type: none"> * Kebebasan berpendapat * Kenyaman lingkungan kerja * Memiliki rekan kerja * Kegiatan social * Penanganan Keluhan * Kegiatan agama * Kebersamaan antar keluarga pekerja
	Kebutuhan Penghargaan	Apresiasi/penghargaan, promosi, status dan symbol, prestasi.	<ul style="list-style-type: none"> * Penghargaan sebagai karyawan teladan * Promosi jabatan
	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Pengembangan skill, pekerjaan yang menantang, kreativitas.	<ul style="list-style-type: none"> * Status jabatan * Pemberian kendaraan khusus/parker khusus
Engagement	Level Engagemen	Fokus/Konsentrasi Perhatian	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Fokus dan konsentrasi pada pekerjaan ✓ Memberikan perhatian besar pada pekerjaan ✓ Kerja sama dengan rekan kerja
		Keterlibatan sosial	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tujuan yang sama dengan rekan kerja

		Tujuan Afektif	✓ Berkaitan dengan sikap, perilaku, minat, emosi.
		Antusias	✓ Memiliki energy yang besar terhadap pekerjaan

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini untuk menentukan level apakah penerapan kebutuhan manusia menurut Maslow pada perbankan syariah sudah baik atau

kurang, mengacu kepada persentase rasio antara skor jawaban responden dengan skor idealnya. Pengkategorian tersebut dapat dilihat dari gambar dibawah ini:



Tabel 1 : Skor Hasil Jawaban Responden dan Interpretasi

No	Atribut	Skor Hasil	Skor Tertinggi	Persentase	Keterangan
1	Kebutuhan Phisik	3210	4200	76,43%	Baik
2	Kebutuhan Rasa Aman	3396	4200	81,00%	Sangat Baik
3	Kebutuhan Sosial	1923	2800	68,67%	Baik
4	Kebutuhan Harga Diri	1746	2800	62,36%	Baik
5	Kebutuhan Aktualisasi Diri	1463	1800	81,28%	Sangat Baik
Total/Keseluruhan Atribut		11738	15000	78,25 %	Baik

Jumlah score kriterium (apabila setiap item mendapat skor tertinggi) yaitu; = (score tertinggi setiap item = 5) X (Jumlah Item = 25) X (Jumlah Responden = 120) adalah 15.000. Dengan jumlah score hasil pengumpulan data sebesar 11.738, artinya penerapan kebutuhan manusia berdasarkan teori Maslow menurut persepsi 120 orang responden, yaitu: $11.738 : 15.000 \times 100\% = 78,25\%$ dari kriterium yang ditetapkan.

Apabila diinterpretasikan nilai 78,25 % terletak pada daerah kuat atau baik. Sedangkan nilai 11738 termasuk dalam kategori interval baik bahkan mendekati sangat baik.

Pengaruh implementasi kebutuhan manusia menurut Maslow terhadap employee engagement, terlihat pada table di bawah:

		KEBMASLOW	ENGAGEMENT
KEBMASLOW	Pearson Correlation	1	.521**
	Sig. (2-tailed)		.000
	Sum of Squares and Cross-products	13613.967	1927.283
	Covariance	114.403	16.196
	N	120	120

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Koef korelasi = 0.521 cukup kuat, signifikan dengan level of signifikansi 99% atau tingkat kesalahan 1% yang artinya penerapan Maslow memberi pengaruh sebesar 27,44% terhadap employee engagement.

PEMBAHASAN

Dari beberapa penelitian terlihat pentingnya perusahaan memberikan motivasi kepada pekerjanya agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Banyak ahli yang menyatakan pendapat tentang alat untuk memotivasi pekerja, salah satunya adalah Abraham Maslow. Teori kebutuhan manusia menurut Maslow masih dianggap penting dan relevan untuk diterapkan dalam bisnis perusahaan. Setiap perusahaan berusaha mencapai kesuksesan dengan menciptakan keunggulan produk, dan salah satu cara untuk mencapainya adalah dengan menerapkan teori ini. Menurut Jeremo (2013) Penerapan kebutuhan manusia menurut Maslow mampu mempengaruhi budaya organisasi, manajemen sumber daya manusia dan kinerja karyawan dan pada akhirnya dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik serta tercapainya target perusahaan.

Penerapan teori kebutuhan manusia berdasarkan teori Maslow, menurut persepsi karyawan perbankan syariah berada pada 2 katagori yaitu baik dan sangat baik. Kebutuhan fisik, kebutuhan social dan kebutuha harga diri berada pada katagori baik, walaupun dengan tingkat prosentase yang berbeda-beda. Prosentase terendah menurut persepsi karyawan perbankan syariah terletak pada kebutuhan harga diri yaitu hanya sebesar 62,3 persen. Nilai prosentase ini merupakan terendah apabila dibandingkan dengan penerapan kebutuhan Maslow yang lainnya.

Maslow mendasarkan konsep hierarki kebutuhan manusia pada dua prinsip yaitu: pertama dikatakan bahwa kebutuhan manusia dapat disusun dalam suatu hierarki dari kebutuhan terendah sampai yang tertinggi. Pandangan kedua dikatakan bahwa suatu kebutuhan yang telah terpuaskan berhenti menjadi motivator utama dari perilaku

manusia. Manusia akan didorong untuk memenuhi kebutuhan yang paling kuat sesuai waktu, keadaan dan pengalaman yang bersangkutan sehingga membentuk suatu hierarki (Handoko, 2012). Secara teori kebutuhan akan harga diri berada pada tingkatan ke 4 dari hierarki Masow, dimana kebutuhan ini meliputi status atau kedudukan dalam perusahaan, pengakuan akan prestasi dan pemberian apresiasi atau penghargaan. Perusahaan dituntut untuk lebih memperhatikan promosi jabatan serta pemberian simbol-simbol yang dapat menunjukkan posisi jabatan pekerjanya. Kebutuhan akan harga diri ini lebih besar pada pekerja laki-laki, sesuai dengan Penelitian dari Purnama (2013) menjelaskan adanya perbedaan pada jenis kelamin dalam pemenuhan kebutuhan psikologis yang diperlukan masing-masing individu. Dari ke 5 tingkatan dalam hierarki kebutuhan Maslow, laki-laki ternyata menunjukkan lebih bersinggungan dengan kebutuhan akan penghargaan dari pada wanita, sementara perempuan lebih kepada kebutuhan akan kasih sayang dan saling memiliki diantara kelompok sosialnya.

Prosentase tertinggi menurut persepsi karyawan perbankan syariah adalah pada penerapan kebutuhan aktualisasi yaitu sebesar 81,28 persen dan masuk katagori sangat baik. Kebutuhan aktualisasi meliputi penugasan yang bersifat menantang, pekerjaan-pekerjaan kreatif dan pengembangan ketrampilan. Kepuasan karyawan yang sangat baik tersebut dapat dipertahankan oleh perusahaan dan bila perlu ditingkatkan. Hal ini disebabkan karena setiap perusahaan pastinya memiliki tujuan menciptakan kinerja karyawan yang tinggi. Pencapaian tersebut akan diperoleh dengan keterlibatan penuh dari seluruh SDM. Pada penelitian Gardjito (2014) mendapatkan

bahwa motivasi kerja karyawan dan lingkungan kerja perusahaan memberi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pekerja. Sedangkan Sabena (2016) mendapatkan kesimpulan bahwa terjadi pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas secara simultan. Ishaya (2017) menyimpulkan semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula kepuasan pekerja. Terdapat hubungan yang sangat kuat dan signifikan antara variable motivasi dan variable kepuasan pekerja. Semakin tinggi motivasi yang diberikan perusahaan maka semakin besar pula kepuasan yang diperoleh oleh pekerja dan kepuasan pekerja akan memberikan pelayanan yang maksimal bagi nasabah. Penelitian dari Khaliq (2019) mengatakan bahwa Kualitas pelayanan yang terdiri dari compliance, assurance, reliability, tangible, empathy, dan responsiveness memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan nasabah pada BSM Banjarmasin.

Motivasi perlu diterapkan dalam suatu perusahaan agar pekerja mendapatkan kepuasan dan meningkat kinerjanya. Selain itu penerapan motivasi dalam perusahaan juga mempengaruhi employee engagement. Employee engagement sangat penting bagi kemajuan perusahaan, karena tidak hanya menyangkut loyalitas karyawan tetapi suatu tingkatan dimana karyawan memiliki komitmen tinggi, fokus dan melebur pada pekerjaan, bersedia memberikan waktu dan perhatian yang lebih besar pada perusahaan. Pada perbankan syariah, penerapan teori kebutuhan Maslow mampu mempengaruhi employee engagement dengan koefisien korelasi sebesar 0,521 artinya cukup kuat dan signifikan dengan level of signifikansi 99% atau tingkat kesalahan 1%.

Penerapan motivasi dalam hal ini adalah kebutuhan Maslow pada Perbankan Syariah yang dalam bisnisnya harus menggunakan Alquran dan hadis sebagai dasar bisnis secara keseluruhan sudah baik. Disamping sebagai

bagian dari penerapan tuntunan agama, juga pada akhirnya diharapkan Perbankan Syariah mampu bersaing secara optimal dan menghasilkan pekerja yang memiliki engagement yang tinggi. Peningkatan employee engagement pada akhirnya membuat perusahaan memiliki kinerja yang baik dan memiliki pekerja dengan prestasi yang mampu bersaing secara internasional. Menurut Muslimin (2016) terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja, walaupun pengaruh tersebut tidak terlalu besar yaitu hanya 34,9 persen. Menurut penelitian dari Sari, Elisa dan Dwiarti, Rina (2018) dikatakan bahwa teori kebutuhan manusia menurut Maslow yang terdiri dari 5 tingkatan yaitu yang paling dasar adalah kebutuhan fisik, kebutuhan keamanan, kebutuhan social, kebutuhan rasa aman dan kebutuhan aktualisasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan sedangkan secara parsial hanya kebutuhan fisik dan kebutuhan aktualisasi diri yang memiliki pengaruh yang signifikan dan kebutuhan fisik merupakan kebutuhan yang memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap prestasi kerja karyawan.

Manajemen dan pekerja perbankan syariah dapat menggunakan alquran sebagai patokan dalam menjalankan bisnisnya. Salah satu ayat dalam alquran tersebut adalah QS ATaubah 105, “ Bekerjalah kamu maka Allah dan Rasul Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu dan kamu akan dikembalikan kepada Allah lalu diberitakan kepada Nya apa yang telah kamu kerjakan. Firman Allah tersebut merupakan perintah untuk bekerja dengan jalan yang halal. Manusia wajib berjuang untuk hidup dan masa depannya. Untuk keberhasilan tersebut manajemen perusahaan dapat meningkatkan kompensasi dalam bentuk fisik maupun non fisik. Menurut Oktiani, Nurvi (2019) perusahaan harus mampu mengelola pemberian kompensasi, memperhatikan lingkungan kerja, memberikan kebebasan

pekerja dalam menyatakan ide-ide dan gagasan baru, memberi kebebasan untuk menyatakan kritik dan saran yang membangun, memberikan kesempatan pekerja untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian, meningkatkan prestasi kerja serta memberikan peluang atau jalan karir/path way, mendidik kemandirian karyawan, kesempatan untuk berinovasi sehingga pada akhirnya pekerja dapat meningkatkan produktivitasnya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa data, ada beberapa simpulan yang dapat ditarik dalam penelitian ini, yaitu:

- 1) Penerapan teori kebutuhan berdasarkan teori Maslow yang terdiri dari lima tingkatan kebutuhan menunjukkan bahwa menurut persepsi karyawan perbankan syariah dimana mereka bekerja sudah memberikan pemenuhan kebutuhan tersebut dengan baik.
- 2) Prosentase terendah menurut persepsi karyawan perbankan syariah terletak pada kebutuhan harga diri yaitu hanya sebesar 62,3 persen. Nilai prosentase ini merupakan terendah apabila dibandingkan dengan penerapan kebutuhan Maslow yang lainnya.
- 3) Prosentase tertinggi menurut persepsi karyawan perbankan syariah adalah pada penerapan kebutuhan aktualisasi yaitu sebesar 81,28 persen dan masuk katagori sangat baik. Kebutuhan aktualisasi meliputi penugasan yang bersifat menantang, pekerjaan-pekerjaan kreatif dan pengembangan ketrampilan.
- 4) Ada hubungan positi yang signifikan antara pemenuhan kebutuhan teori Maslow dengan *engagement* karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh angka korelasi pearson sebesar 0,521 yang berarti pemenuhan kebutuhan karyawan menurut teori Maslow memberi pengaruh sebesar 27,44% terhadap *engagement* karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Akbar, R. Muhammad, 2013, Pengaruh Budaya Orang terhadap *Employee Engagement*, *Journal of Social and Industrial Psychology: JSIP* Vol. 2 (1), <http://journal.unnes.ac.id/sjk/index.php/slp>. ISSN 2252-6838
- [2] Bustasar etc, 2018, The Relationship Between Motivation Engagement and Performance of Humanities, *Research* vol 295, 1st International Conference on Educational Science and Teacher Profesional (ICETeP).
- [3] Daqar, Abu, Muhammed etc, 2019, Employee Engagement Level, The Transform from Employee to Partner, *Modern Applied Science* vol 13 no 7, issn 1913-1844 eissn 1913-1852, Published by Canadian Center of Science and Education
- [4] Fadilah, Alifa, 2019, 5 Peringkat Terbaik Bank Syariah di Indonesia 2020, Info Perbankan.com <https://www.infoperbankan.com/umum/5-peringkat-terbaik-bank-syariah.html>
- [5] Hariyadi, M. Husain. 2019. Pengaruh Psikologis Capital terhadap Work Engagement Pada Karyawan. *COGNICIA* Vol. 7, No. 1, <http://ejournal.umm.ac.id/Indexphp/cognicia>. E-ISSN 2685-8428.
- [6] Ilmu SDM.com, 2014, Cara Mengukur Employee Engagement Lebih Baik, <https://ilmusdm.wordpress.com/2014/11/20/cara-mengukur-employee-engagement-lebih-baik/>
- [7] Jeremo, Nyameh, 2013, Application of the Maslow's Hierarchy of Need Theory, Impacts and Implications on Organization Culture, Human Resource and Employees Performance, *International Journal of Business and Management Invention*, issn (online)2319 – 8028, [www.ijbmi](http://www.ijbmi.com) vol 2 Issue 31, pp 39 – 45
- [8] Kompas.com, Produktivitas Pekerja Indonesia Rendah, Ini Penyebabnya, dimuat 29/07/2018 diakses 16/2/2020.

- [9] Marajohan, Jongguran, Ervin 2016, Employee Engagement in Indonesia, Pembahasan Hasil Temuan Gallup Organization, <https://www.slideshare.net/ervinjmb/employee-engagement-in-indonesia-2016>
- [10] Muhammad, 2017, kerja dan upah dalam persektif islam, <https://pengusahamuslim.com/3577>
- [11] Muslimin, Khoiru., 2016, Implementasi Teori Hierarki Abraham Maslow Dalam Meningkatkan Kinerja Dosen Unisnu Jepara, Jurnal An-Nida vol 8 no 1
- [12] Oktiani, Nurvi dkk, 2019, Implementasi Penerapan Mitivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja, Jurnal Sekretasi dan Manajemen Widya Cipta, vol 3 no 2
- [13] Purnama, F Sulistya, 2013, Motivasi Terhadap Compose New Tweet Pada Jejaring Sosial Twitter, EMPATHY Jurnal Fakultas Psikologi vol 1 no 1 issn 2303 – 114 X
- [14] Qadir, Ghayyur etc, 2017, Relationship Between Motivation and Employee Performance, Organizational Goals, Moderating Role of Employee Empowerment, Journal of Business and Tourism vol 13 no 01
- [15] Ramadhani. Y. Nurstya, 2018, Pengaruh *Job Demand Resources* terhadap *Employee Engagement Staff Account Officer IX*, Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi, Vol. 7, PP 1 – 15. <http://url.unair.ac.id/cf758369>. EISSN 2301-7090
- [16] Restuhadi, Reza, 2017, Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Phisik terhadap Employee Engagement di PT. Bank Mandiri Bandung, e-Proceeding of Management Vol. 4 No. 3 Page 2531. ISSN 2355-9357
- [17] Riadi, Muhlisin, 2017, Keterikatan Karyawan (Employee Engagement), <https://www.kajianpustaka.com/2017/12/keterikatan-karyawan-employee-engagement.html>
- [18] Rizki, W. Prima dkk, 2018, Pengaruh Employee Engagement dan Budaya Orang terhadap Kinerja Karyawan PT. Studio Cilaki Empat Lima Bandung. Journal at Business Management Education Vol. 3 No. 2., Juli 2018. Page 93-103
- [19] Sari, Elisa dan Dwiarti, Rina, 2018, Pendekatan Hierarki Abraham Maslow Pada Prestasi Kerja Karyawan PT Madu Baru Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis vol 6 no 1
- [20] Shahzadi, Irum etc, 2014, Impact of Employee Motivation on Employee Performance, European Journal of Business and Management, issn 2222.1905 (paper) 2222- 2839 online, vol 6 no 23
- [21] Siddiqui, Ahmed, Danish, 2019, Impact of Motivation on Employees Performance in Pakistan, Macrothink Institute Business Management and Strategy issn 2157 – 6068 vol 10 no. 1
- [22] Soane, Emma, 2012, Development and Application of New Measure of Employee Engagement: The ISA Engagement Scale, Human Resource Development International vol 15 no 5 , 529 – 547.
- [23] Yudiani, Emma, 2017. Work Engagement Karyawan PT. Bukit Asam ditinjau dari Sisi Spiritualitas Psikis. Jurnal Psikologi Islami, Vol. 3, No. 1, 21-32