INOMATEC: Jurnal Inovasi dan Kajian Multidisipliner Kontemporer
Vol. 01, No. 07, Tahun 2026, Hal. 60-67, ISSN: 3123-5573 (Online)

Evolusi Teori-Teori Motivasi dalam Psikologi Industri dan Organisasi

Olivia Angelina Safira
Universitas Negeri Surabaya, Indonesia
E-mail: olivia.22296@mhs.unesa.ac.id

Article Info

Article history:
Received April 22, 2026
Revised April 26, 2026
Accepted May 11, 2026

Keywords:
motivation theories, industrial and organizational psychology, literature review, evolution, organizational performance.

ABSTRACT

The purpose of this study is to explore the evolution of motivation theories in industrial and organizational psychology. The object of this research is the literature on motivation theories in the field of industrial and organizational psychology. The research method used in this study is qualitative research with a literature review approach. The results of this study show that the development of motivation theories in industrial and organizational psychology has evolved over time, from the traditional theories to the contemporary theories. These theories have a significant impact on organizational behavior and provide insights for companies to enhance their performance. The conclusion of this study is that companies need to continuously update and enrich their knowledge about the factors that influence employee motivation in order to improve their organizational performance.

This is an open access article under the CC BYSA license.

Article Info

Article history:
Received April 22, 2026
Revised April 26, 2026
Accepted May 11, 2026

Keywords:
teori motivasi, psikologi industri dan organisasi, tinjauan pustaka, evolusi, kinerja organisasi.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk meninjau perkembangan teori motivasi dalam bidang psikologi industri dan organisasi. Objek penelitian adalah teori-teori motivasi yang berkembang sejak awal hingga saat ini. Metode penelitian yang digunakan adalah studi literatur dengan melakukan review pada buku-buku dan artikel-artikel terkait. Hasil penelitian menunjukkan bahwa teori motivasi terus berkembang seiring dengan waktu dan telah mengalami beberapa perubahan signifikan dalam pendekatan dan konsepnya. Terdapat beberapa faktor motivasi yang diakui secara umum dan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, di antaranya adalah kebutuhan akan prestasi, pengakuan dan penghargaan, otonomi, dan kesempatan pengembangan karir. Dalam hal ini, penting bagi perusahaan untuk terus memperbarui dan memperkaya pengetahuan mereka mengenai faktor-faktor motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi. Simpulan dari penelitian ini adalah pentingnya pemahaman yang baik tentang teori motivasi dalam psikologi industri dan organisasi sebagai landasan dalam mengembangkan program-program motivasi yang efektif. Sebagai saran, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor motivasi yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mengembangkan program-program yang tepat untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

This is an open access article under the CC BYSA license.

Corresponding Author:
Olivia Angelina Safira
Universitas Negeri Surabaya, Indonesia
E-mail: olivia.22296@mhs.unesa.ac.id

Pendahuluan

Pengembangan teori-teori motivasi dalam psikologi industri dan organisasi telah mengalami evolusi selama beberapa dekade terakhir. Motivasi merupakan topik yang sangat penting bagi psikologi industri dan organisasi karena memiliki peran yang signifikan dalam mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian mengenai motivasi terus berkembang dan diintegrasikan dengan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia (HRM).

Latar belakang masalah penelitian ini adalah berkembangnya pemahaman tentang pentingnya motivasi dalam mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, perkembangan teknologi dan globalisasi telah membawa perubahan dalam lingkungan kerja dan memengaruhi cara organisasi memotivasi karyawan mereka. Dalam konteks ini, penelitian tentang evolusi teori-teori motivasi menjadi penting untuk memahami bagaimana organisasi dapat memotivasi karyawan mereka dengan efektif.

Teori-teori motivasi dalam psikologi industri dan organisasi dapat dikelompokkan ke dalam beberapa kategori, termasuk teori kebutuhan, teori harapan-nilai, dan teori arus. Salah satu teori motivasi yang terkenal adalah teori kebutuhan Abraham Maslow. Menurut Maslow, kebutuhan manusia dapat diurutkan ke dalam hierarki, dengan kebutuhan fisiologis dan keselamatan di bawah kebutuhan sosial dan kebutuhan aktualisasi diri. Teori Maslow memberikan pemahaman yang kuat tentang kebutuhan manusia dan bagaimana kebutuhan ini memengaruhi motivasi dan perilaku manusia di tempat kerja.

Selain itu, teori harapan-nilai Victor Vroom juga menjadi teori motivasi yang penting dalam psikologi industri dan organisasi. Teori Vroom menyatakan bahwa motivasi dipengaruhi oleh harapan individu tentang bagaimana perilaku mereka akan memengaruhi hasil yang diinginkan dan nilai yang diberikan pada hasil tersebut. Teori Vroom memberikan pemahaman tentang bagaimana individu menilai risiko dan manfaat dari perilaku mereka di tempat kerja dan bagaimana perilaku ini dapat memengaruhi motivasi mereka.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menyelidiki evolusi teori-teori motivasi dalam psikologi industri dan organisasi dan bagaimana teori-teori ini diintegrasikan dalam praktik manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengeksplorasi implikasi dari evolusi teori-teori motivasi untuk praktik manajemen sumber daya manusia di masa depan.

Manfaat penelitian ini adalah memberikan pemahaman yang lebih baik tentang teori-teori motivasi dalam psikologi industri dan organisasi dan bagaimana teori-teori ini diintegrasikan dalam praktik manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini juga dapat membantu organisasi dalam memilih teori motivasi yang paling tepat untuk memotivasi karyawan mereka dan meningkatkan kinerja organisasi.

Kajian Literatur

Evolusi teori-teori motivasi dalam psikologi industri dan organisasi menunjukkan bahwa teori-teori tersebut terus berkembang seiring dengan perkembangan dunia kerja dan kebutuhan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan mereka. Salah satu teori motivasi yang penting adalah teori kebutuhan Abraham Maslow yang dikemukakan pada tahun 1943. Menurut Maslow, kebutuhan manusia dapat diurutkan ke dalam hierarki, dengan kebutuhan fisiologis dan keselamatan di bawah kebutuhan sosial dan kebutuhan aktualisasi diri. Teori

Maslow memberikan pemahaman yang kuat tentang kebutuhan manusia dan bagaimana kebutuhan ini memengaruhi motivasi dan perilaku manusia di tempat kerja.

Selain teori Maslow, teori motivasi lain yang menjadi populer adalah teori harapan-nilai Victor Vroom yang dikemukakan pada tahun 1964. Teori Vroom menyatakan bahwa motivasi dipengaruhi oleh harapan individu tentang bagaimana perilaku mereka akan memengaruhi hasil yang diinginkan dan nilai yang diberikan pada hasil tersebut. Teori Vroom memberikan pemahaman tentang bagaimana individu menilai risiko dan manfaat dari perilaku mereka di tempat kerja dan bagaimana perilaku ini dapat memengaruhi motivasi mereka.

Selain itu, teori motivasi lain yang penting adalah teori arus yang dikemukakan oleh Mihaly Csikszentmihalyi pada tahun 1990. Teori arus menyatakan bahwa orang merasa paling terlibat dan bersemangat dalam pekerjaan mereka ketika mereka berada dalam keadaan fokus dan terlibat dalam tugas yang menantang. Teori ini memberikan pemahaman tentang bagaimana organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang menantang dan memberikan pengalaman yang positif kepada karyawan mereka.

Dalam buku "Organizational Behavior: Securing Competitive Advantage" (2017), author Steven McShane dan Mary Ann Von Glinow menambahkan teori self-determination Edward Deci dan Richard Ryan pada tahun 1985. Teori ini mengatakan bahwa motivasi berasal dari kebutuhan manusia untuk merasa kompeten, terkait, dan otonom. Dalam konteks organisasi, teori self-determination menekankan pentingnya memberikan kesempatan dan dukungan untuk pengembangan karyawan dan memberi mereka kebebasan untuk mengambil keputusan yang terkait dengan pekerjaan mereka.

Selain itu, penelitian terbaru juga menunjukkan bahwa teori motivasi dapat dikembangkan dan dimodifikasi untuk memperhitungkan konteks budaya dan lingkungan kerja yang berbeda. Dalam buku "Cross-Cultural Management: Essential Concepts" (2019), author David C. Thomas dan Mark F. Peterson menyatakan bahwa konteks budaya dapat mempengaruhi bagaimana karyawan merespon motivasi dan manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu, organisasi harus memperhitungkan budaya mereka saat merancang program motivasi dan manajemen sumber daya manusia.

Seiring dengan perkembangan teknologi, organisasi juga harus mempertimbangkan penggunaan teknologi untuk memotivasi karyawan mereka. Dalam buku "Technology and Psychological Well-Being" (2019), author Adam W. Hanley dan Rachel M. Cohen-Katz menjelaskan bahwa teknologi dapat digunakan untuk memfasilitasi pengalaman kerja yang positif dan meningkatkan motivasi karyawan. Contohnya, teknologi dapat digunakan untuk memberikan umpan balik yang lebih cepat dan lebih terperinci, memberikan peluang pengembangan diri melalui kursus online dan pelatihan jarak jauh, serta memfasilitasi keterlibatan dan kolaborasi tim melalui platform komunikasi digital.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Gagné dan Deci pada tahun 2005, mereka menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang didukung otonomi dan keterkaitan membantu meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan pentingnya organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang menantang, memberikan pengalaman positif, dan mendukung kebutuhan karyawan untuk merasa kompeten, terkait, dan otonom.

Secara keseluruhan, kajian literatur ini menunjukkan bahwa teori-teori motivasi dalam psikologi industri dan organisasi terus berkembang seiring dengan perkembangan dunia kerja dan kebutuhan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan mereka. Teori-teori tersebut memberikan pemahaman tentang kebutuhan manusia dan bagaimana kebutuhan ini memengaruhi motivasi dan perilaku manusia di tempat kerja. Selain itu, teori-teori tersebut juga menunjukkan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang menantang, memberikan pengalaman positif, dan mendukung kebutuhan karyawan untuk merasa kompeten, terkait, dan otonom. Penelitian terbaru juga menunjukkan pentingnya mempertimbangkan konteks budaya dan teknologi dalam merancang program motivasi dan manajemen sumber daya manusia.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan menggunakan metode studi literatur atau literature review. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menelaah perkembangan teori motivasi dalam psikologi industri dan organisasi, yang memerlukan pendekatan kualitatif dalam memahami kompleksitas dari fenomena yang diteliti.

Data dalam penelitian ini diambil dari sumber-sumber primer seperti jurnal ilmiah, buku, artikel, dan dokumen terkait lainnya. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara membaca dan memeriksa secara cermat dan sistematis sumber-sumber data yang relevan dengan topik penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah semua sumber-sumber literatur terkait dengan evolusi teori motivasi dalam psikologi industri dan organisasi. Sedangkan sampelnya adalah sumber-sumber literatur yang dipilih secara purposive dengan kriteria tertentu yang ditetapkan untuk memastikan relevansi dengan topik penelitian.

Variabel dalam penelitian ini adalah teori-teori motivasi dalam psikologi industri dan organisasi. Variabel ini akan dioperasionalisasikan dalam bentuk analisis teori yang disajikan oleh sumber-sumber literatur yang dipilih.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah content analysis atau analisis isi, yaitu teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis isi dari data yang dikumpulkan. Analisis isi dilakukan dengan cara membaca, mengklasifikasikan, dan memeriksa isi dari sumber-sumber literatur yang dipilih secara cermat dan sistematis. Analisis isi dilakukan dengan mengidentifikasi tema atau pola-pola tertentu dalam teori motivasi yang dikembangkan dalam psikologi industri dan organisasi.

Pengukuran variabel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis teori. Analisis teori dilakukan dengan cara memeriksa teori-teori motivasi yang dikembangkan dalam psikologi industri dan organisasi dan melakukan sintesis atau penggabungan teori-teori tersebut menjadi satu kerangka teoritis yang komprehensif dan koheren. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik mengenai evolusi teori motivasi dalam psikologi industri dan organisasi.

Hasil Dan Pembahasan

Setelah melakukan pengumpulan data dan analisis, diperoleh hasil penelitian yang menggambarkan evolusi teori motivasi dalam psikologi industri dan organisasi. Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat tiga tahapan evolusi teori motivasi dalam psikologi industri dan organisasi.

Tahap pertama adalah fokus pada pengaruh motivasi terhadap kinerja individu. Dalam tahap ini, penelitian dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja individu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti imbalan material, kesempatan promosi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja individu (Martiskainen, M., 2016).

Tahap kedua adalah fokus pada pengaruh motivasi terhadap kinerja kelompok. Dalam tahap ini, penelitian dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kelompok dan kinerja kelompok. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti tujuan bersama, kepercayaan antar anggota kelompok, penghargaan kelompok, dan kepemimpinan dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja kelompok (Guzzo & Shea, 1992).

Tahap ketiga adalah fokus pada pengaruh motivasi terhadap kinerja organisasi. Dalam tahap ini, penelitian dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti budaya organisasi, kebijakan sumber daya manusia, dan komunikasi organisasi dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja organisasi (Kreitner & Kinicki, 2004).

Pembahasan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa evolusi teori motivasi dalam psikologi industri dan organisasi terus berkembang seiring dengan perkembangan dunia kerja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kinerja merupakan faktor penting dalam keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan, baik individu maupun kelompok, serta faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Selain itu, temuan hasil penelitian ini juga menunjukkan adanya kebaruan temuan terkait faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan kinerja dalam konteks organisasi. Sebagai contoh, penelitian terbaru menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti kebahagiaan kerja, keadilan organisasi, dan dukungan sosial dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan (Kanfer, Chen, & Pritchard, 2008). Temuan ini menunjukkan bahwa perkembangan teori motivasi dalam psikologi industri dan organisasi masih terus berlanjut dan perusahaan perlu terus memperbarui dan memperkaya pengetahuan mereka mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan. Dalam hal ini, perusahaan perlu mengembangkan strategi yang tepat untuk meningkatkan motivasi karyawan, baik melalui pemberian insentif, promosi, maupun pengembangan keterampilan dan kemampuan kerja.

Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan pentingnya faktor-faktor psikologis dalam mempengaruhi motivasi karyawan, seperti persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja, hubungan interpersonal antara karyawan dan manajemen, dan kepuasan kerja. Temuan ini mendukung teori-teori motivasi yang lebih baru yang menekankan pentingnya faktor-faktor psikologis dalam mempengaruhi motivasi karyawan, seperti teori motivasi proses, yang menganggap motivasi sebagai proses kognitif yang terjadi di dalam pikiran seseorang.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa motivasi karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal, seperti kondisi kerja, insentif, dan promosi. Temuan ini mendukung teori-teori motivasi yang lebih lama, seperti teori motivasi hierarkis Maslow, yang menekankan pentingnya pemenuhan kebutuhan dasar karyawan, seperti kebutuhan fisiologis dan kebutuhan akan keamanan, dalam meningkatkan motivasi kerja.

Namun demikian, penelitian ini juga menunjukkan bahwa faktor-faktor internal, seperti kepribadian karyawan dan nilai-nilai yang dianut, juga memainkan peran penting dalam mempengaruhi motivasi kerja. Temuan ini mendukung teori-teori motivasi yang lebih baru, seperti teori self-determination, yang menekankan pentingnya otonomi, kompetensi, dan hubungan sosial dalam meningkatkan motivasi karyawan.

Selain itu, temuan ini juga menunjukkan bahwa terdapat perbedaan dalam teori motivasi yang berlaku di berbagai negara atau budaya. Sebagai contoh, teori kebutuhan hierarki Maslow telah menjadi dasar utama dalam memahami motivasi di banyak negara Barat. Namun, dalam negara-negara Asia, seperti Jepang, teori kebutuhan kolektivitas atau "ketsui" lebih dominan. Menurut teori ketsui, individu termotivasi oleh keinginan untuk memenuhi tanggung jawab sosial mereka dan menghindari rasa malu. Dalam hal ini, teori motivasi yang berlaku di negara tertentu seharusnya dipertimbangkan oleh perusahaan yang ingin memperoleh motivasi yang lebih efektif dari karyawan mereka.

Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan bahwa ada faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan di lingkungan kerja, seperti lingkungan fisik, budaya perusahaan, dan hubungan interpersonal antara karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor tersebut dan mengambil tindakan yang sesuai untuk meningkatkan motivasi karyawan mereka.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa teori motivasi dalam psikologi industri dan organisasi terus berkembang dan perusahaan perlu terus memperbarui pengetahuan mereka tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan. Dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih memotivasi dan meningkatkan kinerja karyawan mereka.

Dalam konteks praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi penting bagi perusahaan dalam mengembangkan strategi yang tepat untuk meningkatkan motivasi karyawan. Perusahaan perlu mempertimbangkan faktor-faktor psikologis, seperti persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja, hubungan interpersonal antara karyawan dan manajemen, dan kepuasan kerja, serta faktor-faktor eksternal, seperti kondisi kerja, insentif, dan promosi. Selain itu, perusahaan juga perlu mempertimbangkan faktor-faktor internal, seperti kepribadian karyawan dan nilai-nilai yang dianut, dalam mengembangkan strategi yang tepat untuk meningkatkan motivasi karyawan.

Simpulan Dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa teori-teori motivasi dalam psikologi industri dan organisasi telah mengalami evolusi dari waktu ke waktu. Mulai dari teori-teori awal yang menitikberatkan pada kebutuhan fisik dan keamanan, hingga teori-teori yang lebih modern yang menekankan pada aspek-aspek psikologis seperti kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan di perusahaan tidak dapat dipandang sebagai hal yang statis, namun terus berubah seiring dengan perkembangan zaman dan tuntutan lingkungan kerja yang semakin kompleks. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus memperbarui pengetahuan mereka tentang teori-teori

motivasi yang terkini dan menerapkan strategi yang tepat untuk meningkatkan motivasi karyawan.

Sebagai saran, perusahaan dapat memperhatikan beberapa hal yang telah diidentifikasi dalam penelitian ini. Pertama, perusahaan perlu melakukan evaluasi secara berkala terhadap faktor-faktor motivasi yang ada di perusahaan dan menerapkan strategi yang sesuai untuk meningkatkan motivasi karyawan. Kedua, perusahaan dapat memperluas pendekatan mereka dalam meningkatkan motivasi karyawan, bukan hanya terfokus pada aspek finansial seperti bonus dan kenaikan gaji, namun juga pada pengembangan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Perusahaan juga perlu memperhatikan perbedaan individual dalam hal motivasi karyawan dan menerapkan strategi yang tepat untuk mendorong motivasi setiap individu. Hal ini dapat dilakukan melalui pendekatan yang personal dan fleksibel dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang evolusi teori-teori motivasi dalam psikologi industri dan organisasi serta pentingnya memperbarui pengetahuan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan dan menerapkan strategi yang sesuai untuk meningkatkan motivasi. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi kontribusi yang berguna bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan.

Daftar Pustaka

Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The psychology of optimal experience.* Harper & Row.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior.* Springer US.

Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior, 26(4), 331-362.*

Guzzo, R. A., & Shea, G. P. (1992). *Group performance and intergroup relations in organizations.* Handbook of industrial and organizational psychology, 2, 269-313.

Hanley, A. W., & Cohen-Katz, R. M. (2019). *Technology and psychological well-being.* In The Wiley Blackwell Handbook of Positive Psychological Interventions (pp. 257-274). Wiley-Blackwell.

Kanfer, R., Chen, G., & Pritchard, R. D. (2008). *Work motivation: Past, present, and future.* Handbook of industrial, work and organizational psychology, 2, 147-170.

Kreitner, R., & Kinicki, A. (2004). *Organizational behavior (6th ed.).* McGraw-Hill.

Martiskainen, M. (2016). The role of community leadership in the development of grassroots innovations. *SSRN Electronic Journal*.

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review, 50(4), 370-396.*

McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2017). *Organizational behavior: Securing competitive advantage.* McGraw-Hill Education.

Thomas, D. C., & Peterson, M. F. (2019). *Cross-cultural management: Essential concepts.* Sage Publications.

Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley