**ELTON MAYO (1880 – 1949)  
Teori Hubungan Manusia**Venina Bayu Ruthantien  
071911633013  
**Departemen Informasi dan Perpustakaan  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Airlangga  
2019**

Elton Mayo (1880-1949) adalah seorang psikolog kelahiran Australia dan peneliti Harvard yang membantu meletakkan dasar bagi gerakan hubungan manusia. Beliau dianggap sebagai pendiri Teori Hubungan Manusia. Beliau melakukan percobaan yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas di antara karyawan yang tidak puas di pabrik Hawthorne di Chicago pada tahun 1920-an. Di era Teori Hubungan Manusia, konsep 'motivasi kerja' diberi makna baru dibandingkan dengan era Manajemen Ilmiah. Fakta bahwa perhatian pribadi menyebabkan peningkatan kinerja adalah perspektif yang sama sekali baru. Istilah pekerja telah tergantikan dengan karyawan. Kompleksitas perilaku manusia meningkat bahkan lebih jika seorang karyawan menunjukkan keinginannya dan tahu kapan dia akan membuat keputusan tertentu. Dari perspektif perilaku, karyawan juga dapat memutuskan perilaku apa yang mereka sukai dan bagaimana perilaku ini memanifestasikan dirinya. Setiap orang sangat berbeda dalam hal karakter dan perilaku. Setiap orang memiliki nilai, standar, dan keinginan yang berbeda, yang menghasilkan perilaku yang sangat berbeda. Kemanusiaan yang kompleks ini merupakan faktor penting dalam membimbing karyawan. Oleh karena itu tugas manajer untuk mengidentifikasi kebutuhan individu karyawan dan bertindak sesuai dengannya. Ini adalah inti dari Teori Hubungan Manusia.

Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa memberikan perhatian kepada karyawan menghasilkan peningkatan kinerja. Para pekerja senang jika mereka diminta untuk membantu atasannya. Mereka yakin hal itu akan membuat kinerja mereka terlihat lebih baik. Selain itu, selama penelitian, pejabat senior secara teratur mengunjungi tempat kerja, membuat para pekerja merasa seperti mereka milik kelompok elit tertentu. Perhatian pribadi ini menodorong kelompok pekerja untuk bekerja lebih keras dan memberikan segalanya untuk organisasi. Kolaborasi dalam kelompok informal juga merupakan salah satu aspek utama dari Teori Hubungan Manusia. Elton Mayo menyimpulkan bahwa kebutuhan pekerja seringkali didasarkan pada sentimen (pendapat atau pandangan yang didasarkan pada perasaan yang berlebih-lebihan) dan sentiment itu dapat menyebabkan konflik dengan manajer, yang terutama berfokus pada pengurangan biaya dan efisiensi. Pegawai individu harus dilihat sebagai anggota kelompok; gaji dan kondisi kerja yang baik kurang penting bagi karyawan dan rasa memiliki dalam kelompok; kelompok informal di tempat kerja memiliki pengaruh kuat pada perilaku karyawan dalam kelompok tersebut; manajer harus menanggapi kebutuhan sosial, seperti menjadi bagian dari kelompok (informal).

Teori Elton Mayo termasuk dalam aliran manajemen perilaku atau dikenal dengan hubungan manusia. Aliran perilaku ini menggunakan disiplin ilmu sosiologi dan psikologi dalam penerapannya. Teori manajemen perilaku ini menyadari betapa pentingnya hubungan antar personal dalam organisasi. Aliran perilaku ini muncul dikarenakan pada pendekatan aliran klasik, efisiensi dalam produksi dan keserasian kerja tidak bisa diperoleh. Umumnya pekerja tidak selalu bisa mengikuti pola pola perilaku rasional. Teori manajemen aliran klasik dianggap tidak lengkap karena efisiensi produk dan keharmonisan dengan pekerja tidak bisa tercapai. Di dalam organisasi, manusia tidak bisa dengan mudah untuk di tebak tingkah lakunya. Maka teori ini menghubungkan permasalahan itu dengan sisi psikologis dan sosiologis

Menurut saya, teori yang dikemukakan oleh Elton Mayo ini dapat meningkatkan hubungan antar individu dan memberikan kesadaran bahwa setiap organisasi dapat berjalan dan bisa meraih tujuannya dengan adanya dukungan dari individu dalam kelompok, tidak hanya peran dari seorang manajer atau pemimpin saja. Teori ini juga memberi pemahaman bahwa manajemen tidak hanya untuk hal-hal teknis saja, tetapi juga harus mengetahui aspek manusia sebagai individu dalam organisasi. Jadi, seorang manajer atau pimpinan sangat penting untuk menguasai manajemen manusia. Namun, teori ini bisa menjadi tidak efektif lagi jika moralitas yang ada dalam organisasi tersebut luntur. Perilaku manusia yang ada pada organisasi terkadang membuat manajer sulit untuk mengambil sebuah tindakan atau keputusan. Misalnya, dalam menangani permasalahan internal sebuah kantor atau perusahaan.

**Daftar Pustaka**

* <http://www.eajournals.org/wp-content/uploads/Human-Resource-Theory-From-Hawthorne-Experiments-of-Mayo-to-Groupthink-of-Janis.pdf>
* <https://www.researchgate.net/publication/270726475_Elton_Mayo_and_the_Deification_of_Human_Relations>
* <http://journal.unair.ac.id/download-fullpapers-admp0a620fd5eefull.pdf>