TUGAS TEORI MANAJEMEN

**Elton Mayo (1880-1949)**

Elton Mayo merupakan seorang pendiri teori hubungan manusiawi. Teori ini muncul karena adanya ketidakpuasan dalam teori organisasi klasik yang tidak menghasilkan keharmonisan kerja dan efisiensi produksi. Para manajer merasa kesulitan dalam menghadapi perilaku karyawan yang sering tidak rasional. Sehingga para manajer butuh bantuan dalam menghadapi karyawannya melalui pandangan psikologi dan sosiologi.

Dalam teori ini, Elton Mayo bersama kawan – kawannya melakukan percobaan perilaku manusia dalam berbagai macam situasi saat bekerja. Percobaan ini dilakukan di pabrik Howthorne milik perusahaan Western Electric. Dalam percobaan pertama, mereka meneliti tentang pengaruh kondisi penerangan terhadap produktivitas. Kemudian dalam percobaan selanjutnya, mereka menempatkan 2 kelompok karyawan yang terdiri dari 6 orang setiap kelompoknya dalam suatu ruangan yang berbeda dan sejumlah variable yang diubah seperti, upah dinaikkan, jam istirahat bertambah lama dan hari kerja yang diperpendek. Namun, dari percobaan yang telah dilakukan, hasilnya tidak mempengaruhi produktivitas kerja para karyawan.

Teori dari Elton Mayo ini masuk pada aliran hubungan manusiawi atau neoklasik. Karena dalam teori ini mementingkan hubungan kerja antara manager dengan karyawan. Elton Mayo menyatakan bahwa perhatian khusus oleh manajer terhadap kesejahteraan karyawannya lah yang dapat meningkatkan produktivitas kerja. Fenomena ini disebut dengan Hawthorne Effect. Dari hasil percobaan tersebut bukan berarti para karyawan tidak membutuhkan upah ataupun penerangan yang cukup, tetapi “perhatian dan penerimaan sosial” yang lebih mempengaruhi perilakunya.

Aliran hubungan manusiawi ini menjelaskan tentang hubungan timbal balik antara manajer dan karyawannya agar tercipta kerjasama yang baik dan semangat dalam bekerja. Dalam hal ini, factor psikologi dan sosiologi sangat berperan dalam memberi dorongan kerja terhadap karyawan. Hubungan manusiawi dalam organisasi akan memburuk apabila moral dan efisiensi kerjanya buruk. Begitupun sebaliknya, apabila manajemen sumber daya manusianya baik, maka hubungan manusiawi dalam organisasi juga akan baik.

Walaupun demikian, teori Elton Mayo ini juga memiliki kelemahan yaitu kepuasan karyawan dan perbaikan kondisi kerja tidak menghasilkan peningkatan produktivitas seperti yang diharapkan. Selain itu, lingkungan sosial merupakan salah satu dari beberapa factor yang mempengaruhi produktivitas. Tingkat upah, jenis pekerjaan, struktur organisasi dan hubungan perburuhan juga merupakan factor yang mempengaruhi produktivitas. Jadi, kepuasan kerja karyawan dinilai semakin kompleks. Oleh karena itu, teori dari Elton Mayo ini lebih dikembangkan lagi. Sehingga kesimpulannya, manajer harus mempelajari kebutuhan setiap individu para karyawan dan mengerti apa yang mereka lakukan agar tercipta hubungan manusiawi yang baik.

# Daftar Pustaka

Handoko, T. (1984). *manajemen.* yogyakarta: PT BPFE-YOGYAKARTA.

Rokhayati, I. (2014). Perkembangan Teori Manajemen dari Pemikiran Scientific Management . *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* , 1-20.

Senjaya, K., & Mustamu, R. H. (2013). Pengelolaan dan Pengembangan Usaha pada Perusahaan Pengolahan Ikan Bandeng di Sidoarjo . *Agora* , 1-15.

Supeno, E. (2012 ). Evolusi Pemikiran Manajemen: Sebuah Tinjauan Wren dsn Bedeian . *Jejaring Administrasi Publik* , 54-62.