TEORI X dan TEORI Y DOUGLAS McGREGOR

Oleh :

Shafira Isnaini Rizqi Novianti

Fakultas Ilmu Sosial dan Politik

Universitas Airlangga

NIM : 071911633046

Douglas McGregor kelahiran tahun 1906 yang pernah menempuh pembelajaran di City College of Detroit dan Sekolah Pascasarjana Seni dan [Ilmu](https://www.dictio.id/t/apa-makna-ilmu-menurut-pandangan-islam/116581) Pengetahuan di Harvard. Ia lulus dengan gelar psikologi dan merupakan professor di MIT. Hal ini membuat ia berkontribusi dalam dunia manajemen dengan mengeluarkan teori X dan teori Y. Teori yang dikemukakan oleh Douglas termasuk dalam kelompok manajemen perilaku. Dimana manajemen perilaku masih dibagi lagi menjadi beberapa bagian. Sedangkan posisi teori yang dikemukakan oleh Douglas berada pada bagian teori relasi manusia bersama teori Abraham Maslow. Teori itu dibuat atas dasar pengembangan eksperimen teori *Howthorne studies* milik Elton Mayo. Karena berusaha menentukan cara apa yang dilakukan para pemimpin atau manajer untuk mencapai goals organisasi bersama para anggotanya dengan efektif melalui pendekatan motivasi pada sumber daya manusia.

Teori X dan Teori Y ini disampaikan dalam karya Douglas McGregor berjudul *The Human Side of Enterprise.* Secara umum teori ini menjelaskan bahwa manusia dibagi menjadi 2 karakter yaitu X yang domain pada hal yang negative sedangkan Y merupakan bagian positif. Teori X merupakan teori tradisional yang menjelaskan dari sisi arah kontrol. Ada 3 pandangan negative manajerial yang dijelaskan pada teori ini. Pertama, manusia sebenarnya sangat malas untuk bekerja dan sebisa mungkin untuk menghindari hal itu. Kedua, disebabkan sifatnya yang malas ini maka ia harus dipaksa, dikendalikan, diarahkan bahkan diancam dengan suatu hukuman agar mau memberikan hasil terbaik untuk mencapai target organisasi. Ketiga, seseorang lebih suka untuk diarahkan karena ingin menghindari sebuah tanggung jawab dengan relative sedikit ambisi di atas segalanya menghendaki keamanan. Intinya teori X ini memberikan gambaran perilaku manusia yang hanya bekerja untuk memenuhi kebutuhan pribadinya saja.

Sedangkan pada teori Y berupa kumpulan hal positif seseorang dalam dunia kerjanya melalui pendekatan humanistic untuk memotivasi seseorang. Ada 6 sudut pandang yang dikemukakan oleh Douglas dalam teori ini. Pertama, cara fisik ataupun mental yang dilakukan seseorang selama bekerja merupakan hal yang wajar sama seperti mereka sedang bermain atau berisitirahat. Karena pada dasarnya manusia bukannya tidak suka bekerja tapi menurut mereka bekerja itu membawa suatu kepuasaan pribadi tapi bisa juga menjadi hukuman. Semua ini tergantung pada seseorang tersebut dalam mengendalikan rasa dan sikapnya. Kedua, ancaman atau pengawasan dari luar bukan merupakan cara yang tepat seseorang mau mencapai tujuan. Manusia akan mengarahkan dan mengendalikan pribadinya sendiri tanpa ada suruhan. Ketiga, keterikatan diri terhadap tujuan merupakan sebuah imbalan terhadap prestasi yang telah diberikan. Keempat, seseorang selalu belajar dalam kondisi apapun bukan menerima tapi juga melatih dengan mencari sebuah tanggung jawab baru. Kelima, kemampuan seseorang dalam berimajinasi, kecerdikan dan kreatifitas yang tinggi dalam memecahkan masalah kerja merupakan suatu hal yang tersebar luas dalam masyarakat kita. Terakhir, kita manusia industry modern hanya memanfaatkan sebagian dari potensi intelektual. Jadi dapat disimpulkan inti dari teori Y ini dipakai saat sebuah organisasi sangat membutuhkan partisipasi anggotanya dalam mengambil keputusan besar karena mereka mempunyai inisiatif dan selalu menunjukkan kemampuan untuk mengatur diri.

Setiap teori yang selalu menyangkut sumber daya manusia sebenarnya masih membingungkan karena terdapat begitu banyak sudut pandang yang berlawanan. Orang di dalam organisasi berada dalam hubungan saling ketergantungan dan para pemimpin organisasi telah mengetahui adanya kebutuhan social. Namun kebutuhan ini sering dianggap sebagai sebuah ancaman dalam organisasinya. Teori X hanya menerangkan konsekuensi manajerial tanpa menggambarkan sifat dasar manusia. Sedangkan teori Y menjelaskan bahwa penyebab keterbatasan seseorang bukan dari diri pribadinya. Namun sebuah kelemahan manajemen organisasi itu dalam menemukan potensi yang terkandung di sumber daya manusianya. Prinsip integrasi membuat kebutuhan tiap organisasi dengan kebutuhan individu harus bisa dipahami dan diakui secara nyata. Tapi juga teori Y ini lebih sesuai dengan perkembangan pengetahuan.

Referensi :

1. Tisnawati Sule, Ernie dan Kurniawan Saefullah. 2019. Pengantar Manajemen. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.
2. G. Latif, Arline (Ed). 1988. Aspek Manusia dalam Dunia Usaha. Jakarta: Erlangga.
3. Surwanti, Arni. 2011. “Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja” : JBTI Vol.II, No.1. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.