

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Lingkungan kerja

1. Pengertian lingkungan

Lingkungan kerja merupakan komponen penting yang mempengaruhi pelaksanaan aktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik, sosial, dan psikologis dalam organisasi yang secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kondisi lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan rasa aman dan nyaman sehingga karyawan bekerja secara optimal serta mendukung peningkatan kinerja dan pengembangan karier. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan dan mengelola lingkungan kerja secara efektif agar tercipta kondisi kerja yang memberikan manfaat bagi karyawan maupun perusahaan. Untuk memperjelas konsep tersebut beberapa pengertian lingkungan kerja yang dikemukakan oleh para ahli.¹¹

Menurut Danang Sunyoto mengemukakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang

¹¹ Henny Novriani Gultom and Nurmaysaroh, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan* 1, no. 2 (2021): 191–198.

dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.¹² Selain itu menurut Robbins lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.¹³

Kemudian menurut Robbins lingkungan kerja dapat diartikan sebagai Lembaga maupun kekuatan eksternal yang berada di luar organisasi dan berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi. Secara konseptual, lingkungan organisasi diklasifikasikan menjadi dua, yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum merupakan segala kondisi di luar organisasi yang secara tidak langsung mempengaruhi aktivitas organisasi, seperti aspek sosial, ekonomi, dan perkembangan teknologi. Sementara itu, lingkungan khusus adalah bagian dari lingkungan eksternal yang memiliki keterkaitan langsung dengan pencapaian tujuan organisasi, karena berinteraksi secara intens dengan aktivitas operasional organisasi.¹⁴

Kemudian menurut Mangkunegara dalam Juan Bandrianto lingkungan kerja adalah peralatan dan bahan yang digunakan, area

¹² M. Nur Chabibu Ita Rahnawati, Lailatus sa'adah, *Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan* (Tambakberas Jombang: LPPM Universitas KH.A Wahab Hasbullah, 2020), 6-7.

¹³ M. Nur Chabibu Ita Rahnawati, Lailatus sa'adah, *Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, ed. Dr. Zulfikar (Tambakberas Jombang, 2020).

¹⁴ Ita Rahnawati, Lailatus sa'adah, *Karakteristik individu dan lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan* (Tambakberas Jombang: LPPM Universitas KH.A Wahab Habullah, 2020).

sekitar tempat seseorang melaksanakan tugas, cara kerja yang diterapkan serta cara pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok.¹⁵

Dari beberapa pendapat diatas dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi disekitar karyawan baik yang bersifat fisik maupun nonfisik, yang dapat mempengaruhi perilaku, sikap dan hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan rasa aman, nyaman, dan sehat sehingga mendukung motivasi, produktivitas, serta kesejahteraan karyawan. Sebaliknya jika kondisi lingkungan tidak kondusif akan mengakibatkan penurunan hasil kerja dan menghambat kinerja karyawan.

2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik:

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan kondisi yang bersifat nyata dan berada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan ini dapat dibedakan menjadi dua bagian, yaitu kondisi yang berhubungan langsung dengan karyawan seperti: ruang kerja,

¹⁵ Dessy Ana Pinimet, dkk, "Pengaruh Lingkungan dan kesehatan kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo area Manado," *Jurnal EMBA* 9, no. 4 (2021): 894–903.

kursi, meja, dan peralatan kerja lainnya, serta kondisi lingkungan umum yang turut mempengaruhi kenyamanan dan kesehatan pekerja. Lingkungan tidak langsung: temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, tingkat kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna ruangan.¹⁶

b. Lingkungan kerja Non Fisik

Lingkungan kerja Non Fisik merupakan keadaan yang berkaitan dengan interaksi kerja dalam organisasi, baik antara karyawan dengan atasan, sesama rekan kerja, maupun dengan bawahan. Aspek ini meliputi interaksi sosial, cara berkomunikasi, serta suasana kerja yang ada dalam lingkungan organisasi. Lingkungan kerja non fisik perlu diperhatikan karena menyangkut dengan keharmonisan dan kerja sama antara individu karena kondisi ini dapat meningkatkan kinerja karyawan yang optimal.¹⁷

3. Faktor-faktor Lingkungan kerja

Menurut Robbins lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor penyebab stress kerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi kerja.

¹⁶ Basrowi Mochamad Saefullah, "Dampak lingkungan kerja fisik terhadap kinerja dan kepuasan karyawan bagian produksi," *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika* Vol. 15, no. 2 (2022).

¹⁷ Chanrianto, *K3 Dan Lingkungan* (Yogyakarta: CV. Bintang Semesta Media, 2021).

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah:¹⁸

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja:

- a. Suhu salah satu faktor lingkungan kerja yang mencerminkan perbedaan individu yang cukup besar dalam hal kenyamanan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan produktivitas kerja, sangat penting bagi Perusahaan untuk menjamin bahwa pegawai bekerja di tempat yang suhunya teratur dan dijaga dalam batas yang dapat diterima oleh setiap karyawan. Dengan pengaturan suhu yang baik kenyamanan dalam bekerja dapat diperbaiki untuk mendukung hasil kerja yang maksimal.
- b. Kebisingan merupakan bukti dari pengalaman karyawan menunjukkan bahwa suara yang konstan dan bisa diperkirakan tidak mengganggu kinerja karyawan. Sebaliknya, suara yang tidak terduga cenderung memberikan efek buruk karena merusak konsentrasi pekerja. Untuk mengendalikan kebisingan di tempat kerja sangat penting untuk mempertahankan fokus dan mendukung kinerja yang maksimal.
- c. Cahaya atau penerangan karyawan yang bekerja dilingkungan dengan cahaya yang minim bisa mengakibatkan tekanan pada mata.

¹⁸ Nur Rahmawati Muhammad dW. Saputra, "Analisis Pengaruh Suhu Dan Kebisingan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Produksi Pipa Baja Menggunakan Metode LTM5," *Jurnal Penelitian Inovatif (JUPIN)* 5, no. 1 (2025): 159–168.

Pencahayaan yang cukup sangat penting untuk menjaga kenyamanan pandangan dan membantu karyawan dalam menjalankan tugas dengan maksimal.

- d. Sirkulasi udara merupakan fakta yang menunjukkan bahwa udara yang tercemar dapat memberikan efek negatif terhadap kesehatan karyawan. Di lingkungan kerja, udara yang tidak bersih bisa berdampak buruk bagi kesehatan para karyawan dan menyebabkan berbagai masalah yang menyebabkan gangguan pada kinerja karyawan.¹⁹

B. Kebisingan

1. Pengertian Kebisingan

Kebisingan dianggap sebagai bunyi atau suara yang tidak dikehendaki dan mengganggu, tergantung intensitas dan frekuensi bunyi yang didengar. Menurut keputusan Menteri ketenagakerjaan RI nomor 5 Tahun 2018 kebisingan adalah semua suara yang tidak dikehendaki yang bersumber dari alat-alat proses produksi dan/atau alat-alat kerja yang pada Tingkat tertentu dapat menimbulkan gangguan pendengaran.²⁰

Menurut Thomas Munzel kebisingan dapat menjadi indikator awal risiko kesehatan yang lebih serius karena kemunculannya yang

¹⁹ Ridwan Sholahuddin, dkk, *MSDM Strategik* (Jawa Tengah: Eureka Media Aksara, 2021).

²⁰ Satya Darmayani dkk, *Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)* (Jawa Barat: Widina Bhakti Persada Bandung, 2023).

cepat dibandingkan dengan penyakit fisik. Secara historis, gangguan kebisingan telah menjadi indikator penting dalam membentuk kebijakan kebisingan, dengan nilai batas perlindungan kebisingan sebagian didasarkan pada fungsi respons paparan terhadap gangguan.²¹

Kemudian menurut A. Mehrotra Kebisingan adalah stressor lingkungan yang dapat menimbulkan dampak auditori dan non-auditori pada manusia. Dampak auditori meliputi gangguan pendengaran, dan kesulitan komunikasi, sedangkan dampak *non-auditory* meliputi gangguan tidur, stres, gangguan konsentrasi.²²

Berdasarkan pendapat diatas kebisingan merupakan faktor lingkungan yang dapat menjadi indikator awal munculnya risiko gangguan kesehatan. Kebisingan tidak hanya berdampak pada pendengaran namun berdampak pada kesulitan berkomunikasi, gangguan tidur, stres, serta menurunkan konsentrasi, sehingga paparan kebisingan perlu mendapat perhatian dan pengendalian di lingkungan kerja.

2. Sumber-sumber kebisingan

Sumber kebisingan di perusahaan biasanya berasal dari mesin-mesin proses produksi dan alat-alat lain yang dipakai untuk melakukan

²¹ Thomas Münzel, dkk, "Transportation Noise Pollution and Cardiovascular Health," *Circulation Research* 134, no. 9 (2024): 1113–1135.

²² Anupam Mehrotra, dkk, "A Comprehensive Review of Auditory and Non-Auditory Effects of Noise on Human Health," *Noise and Health* 26, no. 121 (2024): 59–69.

pekerjaan, terutama di tempat kerja yang tingkat resikonya tinggi yaitu pembangkit listrik tenaga air (PLTA). Adapun sumber kebisingan di PLTA adalah sebagai berikut:

- a. Mesin diesel atau generator untuk pembangkit Listrik merupakan salah satu peralatan utama yang digunakan untuk menghasilkan energi listrik dengan cara mengubah energi mekanik menjadi energi listrik. Pada pembangkit Listrik.
- b. Mesin produksi atau pengelasan material merupakan alat industri yang digunakan dalam pembuatan logam untuk menyatukan dua atau lebih bahan dan terbentuk sambungan yang tetap.
- c. Mesin Turbin merupakan alat mekanik yang berfungsi untuk mengubah energi cairan seperti gas, air dan uap, menjadi energi mekanik berupa putaran. Pada pembangkit listrik turbin menggunakan aliran cairan bertekanan untuk memutar rotor yang kemudian menggerakkan generator sehingga menghasilkan energi listrik.²³

3. Batas Tingkat kebisingan di lingkungan kerja

Batas Tingkat kebisingan adalah dalam level 85 dB yang dianggap aman untuk Sebagian besar tenaga kerja bila bekerja 8 jam/hari atau 40 jam/ minggu. Nilai Ambang Batas untuk kebisingan di tempat kerja

²³ Ketut Ima Ismara, *K3 Bengkel Lengan Robot Pengelasan* (Yogyakarta: Bintang Semest Media, 2023).

adalah intensitas tertinggi dan merupakan rata-rata yang masih dapat diterima tenaga kerja tanpa mengakibatkan hilangnya daya dengar yang tetap untuk waktu terus-menerus tidak lebih dari 8 jam sehari atau 40 jam seminggunya.²⁴

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi kebisingan

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya kebisingan antara lain:

- a. Intensitas bunyi merupakan tingkat suara yang mampu terdeteksi oleh telinga manusia berhubungan langsung dengan logaritma dari kuadrat tekanan suara yang dihasilkan oleh getaran dalam rentan getaran yang terasa.
- b. Frekuensi adalah jumlah gelombang atau getaran yang terjadi dalam jangka n waktu tertentu. Frekuensi mengindikasikan jumlah getaran yang dihasilkan oleh sumber suara dalam satu detik, yang berdampak pada seberapa tinggi atau rendah suara yang didengar.
- c. Durasi adalah merupakan efek bising yang merugikan sebanding dengan lamanya paparan dan jumlah energi yang mencapai telinga dalam.²⁵
- d. Perubahan atau naik turunnya tingkat suara yang terjadi di lingkungan kerja. Perubahan ini dapat terjadi karena aktivitas mesin,

²⁴ Asmadi dkk, *Analisis kualitas lingkungan* (Jawa Tengah: Eureka Media Aksara, 2023).

²⁵ Zulfikar Lanting dan Wa Sinta, *Dampak Kualitas Kerja Dan Status Gizi Pada Tenaga Pendidik Perguruan Tinggi* (Jawa Tengah: NEM, 2022).

penggunaan alat berat, atau proses produksi yang menyebabkan suara tiba-tiba menjadi lebih keras atau berubah.²⁶

5. Indikator Kebisingan

Terdapat beberapa indikator dari kebisingan sebagai berikut:

- a. Volume merupakan intensitas suara yang ada di lingkungan kerja, Pengukuran tingkat kebisingan ini umumnya dilakukan dengan satuan desibel (dB) menggunakan alat yang dikenal sebagai sound level meter. Dalam studi mengenai lingkungan kerja, volume kebisingan menjadi salah satu faktor penting karena semakin tinggi tingkat kebisingan, maka semakin besar kemungkinan pekerja mengalami efek buruk seperti kelelahan, stres, dan gangguan pendengaran.
- b. Durasi merupakan jangka waktu berapa lama karyawan terpapar suara bising saat bekerja, baik dalam hitungan jam kerja harian maupun frekuensi kebisingan yang terjadi selama waktu kerja. karena paparan suara dengan intensitas sedang tetapi dalam waktu lama dapat memberikan efek kesehatan yang sama dengan suara yang sangat keras dalam waktu singkat.
- c. Perubahan atau naik turunnya tingkat suara yang terjadi di lingkungan kerja. Perubahan ini dapat terjadi karena aktivitas mesin,

²⁶ Alfred Bawole dkk, *Logistik Pelabuhan* (Yogyakarta: CV. Bintang Semesta Media, 2025).

penggunaan alat berat, atau proses produksi yang menyebabkan suara tiba-tiba menjadi lebih keras atau berubah.²⁷

C. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mempengaruhi seseorang dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja berkaitan dengan keinginan, kebutuhan, dan usaha yang mendorong individu untuk bertindak serta mempertahankan perilaku kerja yang produktif. Menurut Abraham Maslow, motivasi seseorang dipengaruhi oleh kebutuhan yang harus dipenuhi secara bertahap, mulai dari kebutuhan dasar hingga kebutuhan tertinggi berupa aktualisasi diri.²⁸

Menurut Robbins dan Judge Motivasi kerja merupakan Motivasi kerja dapat diartikan sebagai suatu kesediaan individu untuk mengerahkan tingkat usaha yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi, yang dipengaruhi oleh sejauh mana usaha tersebut mampu memenuhi kebutuhan pribadi individu.²⁹

²⁷ Alfred Bowele, dkk, *Logistik Pelabuhan* (Yogyakarta: CV. Bintang Semesta Media, 2025).

²⁸ Nellitawati Esiuarni dan Hanif Alqadri, "Pentingnya Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan," *Jurnal Niara* Vol. 17, no. 2 (2024).

²⁹ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Salemba Empat, 2017).

Menurut Hasibuan dalam Abdul Motivasi adalah sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala dan upayanya untuk mencapai kepuasan.³⁰

Kemudian menurut Frederick Herzberg, motivasi merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri individu (motivasi intrinsik) yang berkaitan dengan isi pekerjaan itu sendiri. Dalam pandangannya, motivasi tidak hanya dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti gaji atau kondisi kerja, tetapi lebih ditentukan oleh faktor-faktor yang memberikan kepuasan kerja.³¹

Dari beberapa pendapat para ahli diatas bahwa, motivasi kerja juga sebagai merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih bersemangat, bertanggung jawab, dan memiliki komitmen terhadap pekerjaannya. Dengan demikian, motivasi kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

³⁰ Abdul Basyid, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Manajemen dan Bisnis TanjungPinang* Vol. 7, no. 1 (2024): 40.

³¹ Rinto Wahyu Widodo Mohammad Bayu Kurni Rokhim, Laily Abida, Laurensius Laka, *Pengantar Psikologi* (Sumatera Barat: Menara Press Indonesia, 2025).

2. Fungsi Motivasi Kerja

Motivasi kerja memiliki beberapa fungsi penting dalam organisasi yang berperan langsung terhadap perilaku dan kinerja karyawan, yaitu:

a. Sebagai Pendorong

Motivasi kerja berfungsi sebagai kekuatan yang mendorong karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan. Dalam hal ini, motivasi menjadi sumber energi yang menumbuhkan semangat kerja, sehingga karyawan memiliki keinginan untuk bekerja secara aktif dan tidak pasif. Karyawan yang memiliki dorongan motivasi tinggi akan menunjukkan antusiasme dalam bekerja, lebih giat dalam menyelesaikan tugas, serta tidak mudah menyerah ketika menghadapi kesulitan.³² Dengan kata lain, motivasi menjadi faktor utama yang menggerakkan seseorang untuk mulai bekerja.

b. Sebagai Pengarah

Motivasi kerja juga berfungsi untuk mengarahkan perilaku karyawan agar sesuai dengan tujuan organisasi. Artinya, motivasi membantu karyawan dalam menentukan tindakan apa yang harus dilakukan, bagaimana cara melakukannya, serta tujuan apa yang ingin dicapai. Dengan adanya motivasi yang tepat, karyawan tidak hanya bekerja secara asal-asalan, tetapi memiliki arah yang jelas dan

³² Abraham Maslow, *Motivation and Personality* (New York: Harper & Row, 1954) 93.

terfokus pada pencapaian target organisasi.³³ Fungsi ini penting agar usaha yang dilakukan karyawan selaras dengan visi dan misi perusahaan.

c. Sebagai Penggerak

Motivasi kerja berfungsi sebagai penggerak yang mengaktifkan potensi, kemampuan, dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Setiap individu pada dasarnya memiliki potensi, namun tanpa motivasi, potensi tersebut tidak akan berkembang secara maksimal. Motivasi mendorong karyawan untuk menggunakan kemampuan terbaiknya dalam bekerja, meningkatkan kreativitas, serta berinovasi dalam menyelesaikan tugas.³⁴ Dengan demikian, motivasi tidak hanya membuat karyawan bekerja, tetapi juga bekerja secara optimal dan produktif.

3. Jenis-jenis Motivasi Kerja

Menurut Herzberg motivasi kerja dapat dibedakan menjadi beberapa jenis berdasarkan sumber dan sifatnya, yaitu:

a. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari dalam diri individu tanpa adanya dorongan dari luar. Motivasi ini muncul karena adanya kesadaran, keinginan, dan kepuasan pribadi dalam

³³ Sovi Septania, *Psikologi Industri Organisasi* (Jawa Tengah: CV. Peda Persada, 2022).

³⁴ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017).

melakukan pekerjaan. Contohnya adalah keinginan untuk berprestasi, rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta keinginan untuk mengembangkan diri. Karyawan yang memiliki motivasi intrinsik biasanya bekerja dengan penuh kesadaran, tidak bergantung pada imbalan, dan cenderung memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya.

b. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang berasal dari luar diri individu, seperti pemberian gaji, bonus, penghargaan, jabatan, maupun lingkungan kerja yang nyaman. Motivasi ini muncul karena adanya rangsangan atau dorongan dari pihak lain, seperti atasan atau organisasi. Karyawan yang termotivasi secara ekstrinsik akan bekerja lebih giat karena adanya harapan untuk memperoleh imbalan atau menghindari sanksi.³⁵

D. Bibliografi Abraham Maslow

Abraham Maslow adalah seorang tokoh psikologi humanistik yang lahir pada tanggal 1 April 1908 di Brooklyn, New York, Amerika Serikat. Ia dikenal sebagai salah satu pelopor psikologi humanistik yang menekankan pentingnya potensi manusia dan kebutuhan untuk berkembang secara

³⁵ Agus Frianto Aditya Kamajaya Putra, "PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KEPUASAN KERJA," *Jurnal Bisnis dan Manajemen* Vol. 6, no. 1 (2013): 60.

maksimal. Maslow mengembangkan teori motivasi yang berfokus pada kebutuhan manusia, yang kemudian dikenal sebagai teori hierarki kebutuhan (hierarchy of needs).

Dalam pandangannya, manusia memiliki dorongan alami untuk memenuhi kebutuhan hidupnya secara bertahap, mulai dari kebutuhan dasar hingga kebutuhan tertinggi. Maslow juga menekankan bahwa setiap individu memiliki potensi untuk berkembang dan mencapai aktualisasi diri. Ia meninggal pada tahun 1970, namun pemikirannya masih banyak digunakan dalam bidang psikologi, manajemen, dan pendidikan hingga saat ini.³⁶

E. Teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow

Teori hierarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow menjelaskan bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam bentuk tingkatan (hierarki), di mana kebutuhan yang lebih rendah harus terpenuhi terlebih dahulu sebelum individu berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi.

Menurut Maslow individu termotivasi oleh kebutuhan yang belum terpenuhi, dimulai dari kebutuhan paling dasar. Setelah kebutuhan pada level terendah terpenuhi, kebutuhan tersebut tidak lagi menjadi pendorong utama motivasi. Pada titik itu, kebutuhan pada level yang lebih tinggi mulai mendominasi untuk mendorong perilaku individu. Meskipun dua tingkat kebutuhan dapat berfungsi secara bersamaan, kebutuhan pada level yang

³⁶ Abraham Maslow, *Motivation and Personality* (New York: Harper & Row, 1987), 15-20.

lebih rendah umumnya tetap menjadi motivator utama. Maslow juga menekankan bahwa seiring meningkatnya tingkat kebutuhan, semakin kurang penting kebutuhan tersebut untuk kelangsungan hidup, sehingga pemenuhannya dapat ditunda lebih lama dibandingkan kebutuhan yang lebih mendasar.³⁷ Teori ini terdiri dari lima tingkat kebutuhan, yaitu:

1. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan paling dasar yang harus dipenuhi oleh setiap individu untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya. Kebutuhan ini meliputi makan, minum, istirahat, udara yang cukup, serta kondisi fisik yang layak. Dalam konteks dunia kerja, kebutuhan fisiologis dapat diwujudkan melalui pemberian gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, waktu istirahat yang memadai, serta fasilitas kerja yang mendukung kesehatan fisik karyawan. Apabila kebutuhan ini tidak terpenuhi, maka karyawan akan cenderung sulit berkonsentrasi dan tidak memiliki energi yang cukup untuk bekerja secara optimal, sehingga berdampak langsung pada penurunan kerja.³⁸

2. Kebutuhan Keamanan

Kebutuhan keamanan berkaitan dengan rasa aman dan perlindungan dari berbagai ancaman, baik fisik maupun psikologis.

³⁷ Rosley Marliani, *Psikologi Industri dan Organisasi* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2021), 326.

³⁸ Frank G. Goble, *Psikologi Humanistik Abraham Maslow* (Yogyakarta: Penerbit Kanisus (Anggota IKAOI, 2010).

Dalam lingkungan kerja, kebutuhan ini mencakup keamanan kerja (job security), perlindungan dari risiko kecelakaan kerja, serta kepastian terhadap status pekerjaan. Karyawan yang merasa aman akan lebih fokus dan tenang dalam menjalankan tugasnya karena tidak diliputi rasa khawatir terhadap masa depan atau keselamatan dirinya. Sebaliknya, jika kebutuhan keamanan tidak terpenuhi, karyawan akan mengalami kecemasan yang dapat mengganggu konsentrasi dan menurunkan produktivitas kerja.³⁹

3. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan untuk berinteraksi, menjalin hubungan, serta diterima dalam suatu kelompok atau lingkungan sosial. Dalam organisasi, kebutuhan ini tercermin melalui hubungan kerja yang harmonis antar karyawan, kerja sama tim yang baik, serta adanya rasa kebersamaan dalam lingkungan kerja. Karyawan yang merasa diterima dan memiliki hubungan sosial yang baik cenderung lebih nyaman dan termotivasi dalam bekerja. Sebaliknya, kurangnya hubungan sosial yang baik dapat menyebabkan perasaan terisolasi, menurunnya semangat kerja, serta berpengaruh negatif terhadap kinerja.

4. Kebutuhan Penghargaan

³⁹ Asher Sunyoto Munandar, *Psikologi Industri Dan Organisasi* (Jakarta: UI Publising, 2021).

Kebutuhan penghargaan berkaitan dengan keinginan individu untuk dihargai, diakui, dan mendapatkan pengakuan atas prestasi yang telah dicapai. Dalam dunia kerja, kebutuhan ini dapat diwujudkan melalui pemberian penghargaan, promosi jabatan, pujian, maupun pengakuan atas hasil kerja karyawan. Karyawan yang merasa dihargai akan memiliki rasa percaya diri yang tinggi serta terdorong untuk meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya, apabila usaha dan prestasi tidak mendapatkan penghargaan, karyawan dapat merasa tidak dihargai sehingga menurunkan motivasi dan semangat kerja.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan tingkat kebutuhan tertinggi, yaitu keinginan individu untuk mengembangkan potensi diri secara maksimal dan mencapai tujuan hidupnya. Dalam organisasi, kebutuhan ini dapat dipenuhi melalui kesempatan untuk mengembangkan diri, seperti pelatihan, pengembangan karier, serta pemberian tantangan kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan. Karyawan yang mencapai tahap ini akan bekerja dengan penuh kreativitas, inovasi, dan komitmen tinggi karena mereka merasa pekerjaan tersebut memberikan makna bagi dirinya. Dengan demikian, pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri akan mendorong karyawan untuk

mencapai kinerja yang optimal dan berkontribusi secara maksimal terhadap organisasi.⁴⁰

F. Bekerja Menurut Pandangan Alkitab

Dalam perspektif Alkitab, bekerja merupakan bagian dari mandat Allah kepada manusia sejak awal penciptaan. Hal ini terlihat dalam Kejadian 2:15 yang menyatakan bahwa “Tuhan Allah mengambil manusia itu dan menempatkannya dalam taman Eden untuk mengusahakan dan memelihara taman itu”. Ayat tersebut menunjukkan bahwa bekerja telah menjadi tanggung jawab manusia sebelum kejatuhan ke dalam dosa. Oleh karena itu, pekerjaan bukanlah suatu kutukan, melainkan bagian dari rencana Allah bagi kehidupan manusia. Meskipun dosa menyebabkan pekerjaan menjadi lebih sulit dan penuh tantangan, bekerja tetap memiliki nilai dan tujuan yang baik sesuai dengan kehendak Allah.⁴¹

Alkitab mengajarkan bahwa pekerjaan merupakan aktivitas yang berharga dan harus dilakukan dengan sikap yang benar. Melalui pekerjaan, manusia tidak hanya memenuhi kebutuhan hidupnya, tetapi juga menjalankan tanggung jawab yang telah dipercayakan Allah. Beberapa alasan yang menunjukkan bahwa pekerjaan memiliki nilai penting dalam pandangan Alkitab adalah sebagai berikut:

⁴⁰ Asher Sunyoto Munandar, *Psikologi Industri dan Organisasi* (Jakarta: UI Publishing, 2021).

⁴¹ Bimo Setyo Utomo, “Konsep bekerja sebagai *ad maiorem dei gloriam*: sebuah upaya pemenuhan *sacred calling*,” *Jurnal Teologi, Misiologi, dan Pendidikan* Vol.4, no.1 (2019).

1. Pekerjaan dilakukan sebagai bentuk pelayanan kepada Tuhan

Dalam Kolose 3:23 menyatakan bahwa “Apa pun juga yang kamu perbuat, perbuatlah dengan segenap hatimu seperti untuk Tuhan dan bukan untuk manusia”. Dari ayat ini menjelaskan bahwa setiap pekerjaan sebaiknya dilakukan sepenuh hati sebagai bentuk pengabdian kepada Tuhan, bukan hanya untuk kepentingan manusia. Prinsip ini menekankan bahwa motivasi kerja yang terbaik berasal dari dorongan internal yang mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal, disiplin, dan bertanggung jawab.⁴²

2. Pekerjaan merupakan sarana untuk memenuhi kebutuhan hidup.

Dalam Efesus 4:28 menjelaskan bahwa setiap orang hendaknya bekerja dengan rajin dan melakukan pekerjaan yang baik sehingga dapat memenuhi kebutuhannya serta membantu orang lain yang berkekurangan. Ayat ini menunjukkan bahwa pekerjaan memiliki manfaat tidak hanya bagi diri sendiri, tetapi juga bagi sesama. Dengan bekerja secara produktif dan bertanggung jawab, seseorang dapat memberikan kontribusi positif bagi keluarga, lingkungan kerja, dan masyarakat.⁴³

⁴² Jacky Latupeirissa, “Etika Bisnis Ditinjau Dari Perspektif Alkitab,” *Jurnal Teologi dan Pendidikan Agama Kristen* Vol. 15, no. 1 (2019) 10.

⁴³ Paulus Sugianto Erwin, dkk. “Bekerja dalam perspektif alkitab dan relevansinya terhadap pelayanan,” *Jurnal Teologi* Vol. 4, no 2 (2023): 116–129.