

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pemenuhan Kebutuhan

1. Pengertian Pemenuhan Kebutuhan

Pemenuhan kebutuhan merupakan proses terpenuhinya berbagai kebutuhan yang dimiliki oleh individu agar dapat mempertahankan kelangsungan hidup, mencapai kesejahteraan, serta mengembangkan potensi dirinya. Kebutuhan tersebut dapat berupa kebutuhan fisik, psikologis, sosial, maupun kebutuhan untuk berkembang dan mencapai kepuasan diri.¹⁰ Dalam kehidupan manusia, pemenuhan kebutuhan adalah sesuatu yang sangat penting dikarenakan setiap orang memiliki beragam kebutuhan yang perlu dipenuhi secara bertahap. Apabila kebutuhan tersebut terpenuhi, individu cenderung merasa lebih aman, nyaman, dan memiliki motivasi yang lebih besar dalam menjalankan aktivitasnya. Sebaliknya, apabila kebutuhan tidak terpenuhi, kondisi ini dapat menimbulkan rasa tidak puas, menurunkan semangat, serta memengaruhi perilaku kinerja seseorang.

Pemenuhan kebutuhan dapat dicapai melalui dua cara. Pertama, motivasi karena adanya kekurangan atau bisa disebut dengan deficiency motivation. Motivasi ini mendorong manusia untuk mengatasi masalah

¹⁰Abdul Asaf, 'Upaya Pemenuhan Kebutuhan Dasar Manusia', *Jurnal Ilmiah Cakrawarti*, 2 (2020), pp. 26–31, doi:10.47532/jic.v2i2.126.

dengan menyadari adanya kondisi yang tidak ideal dan harus segera bangkit dari kondisi tersebut. Kedua, motivasi karena adanya keinginan untuk berkembang atau bisa disebut dengan growth motivation.¹¹ Motivasi ini mendorong seseorang untuk berkembang dan tumbuh sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan.

2. Pemenuhan Kebutuhan dalam Perspektif Alkitab

Dalam Injil Matius 6: 31-33, yang menekankan bagaimana Yesus Kristus memberikan pemahaman dalam hal kekuatiran yang dialami manusia dalam situasi kehidupan. Yesus menegaskan bahwa manusia tidak perlu ada kekuatiran dalam kehidupan yang dijalani, terutama mengenai kebutuhan dasar untuk mencapai keinginan hidup, seperti kebutuhan ekonomi, yang menjadi dasar hidup seseorang.¹² Penekanan ini menunjukkan bahwa pemenuhan kebutuhan dasar merupakan bagian dari pemeliharaan Allah yang nyata dalam kehidupan manusia. Ayat ini menunjukkan bahwa Yesus memahami kekhawatiran manusia mengenai kebutuhan dasar seperti makanan, minuman, dan pakaian. Namun, Yesus menegaskan bahwa manusia tidak perlu hidup dalam kecemasan yang berlebihan. Pemenuhan kebutuhan dasar merupakan bagian dari pemeliharaan Allah terhadap umat-Nya.

¹¹ Olli Nancy Dessy Yessy Arna, *Kebutuhan Dasar Manusia* (PT Media Pustaka Indo, 2024).

¹² Indonesia, Lembaga Alkitab, *Alkitab Terjemahan Baru Edisi Dua* (LAI, 2023).

Selain itu, Alkitab menekankan pentingnya pemeliharaan Allah, Alkitab juga mengajarkan bahwa manusia memiliki tanggung jawab untuk bekerja dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Hal ini tercermin dalam 2 Tesalonika 3:10 yang menyatakan, “Jika seorang tidak mau bekerja, janganlah ia makan.” Ayat tersebut menunjukkan bahwa setiap individu perlu berupaya dan bekerja secara sungguh-sungguh sebagai bagian dari tanggung jawabnya. Oleh karena itu, pemenuhan kebutuhan menurut pandangan Alkitab merupakan hasil dari kerja keras manusia yang disertai dengan pertolongan dan penyediaan Allah.

Jika ditinjau berdasarkan teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow, kebutuhan fisiologis seperti makanan, minuman, istirahat, dan tempat tinggal merupakan kebutuhan paling mendasar yang perlu dipenuhi sebelum individu dapat memenuhi kebutuhan pada tingkat berikutnya. Pandangan ini sejalan dengan ajaran Alkitab yang mengakui pentingnya pemenuhan kebutuhan dasar manusia. Namun demikian, Alkitab juga menegaskan bahwa kebutuhan rohani memiliki kedudukan yang tidak kalah penting dalam kehidupan manusia. Dalam Matius 4:4, Yesus menyatakan bahwa manusia hidup bukan hanya dari roti, melainkan juga dari setiap firman yang berasal dari Allah.¹³ Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa manusia tidak hanya membutuhkan

¹³ Indonesia, Lembaga Alkitab, *Alkitab Terjemahan Baru Edisi Dua* (LAI, 2023).

pemenuhan kebutuhan fisik, tetapi juga kebutuhan spiritual agar dapat menjalani kehidupan secara utuh dan seimbang.

Dengan demikian, pemenuhan kebutuhan dalam perspektif Alkitab tidak terbatas pada aspek materi dan jasmani semata, melainkan juga mencakup aspek rohani yang membangun hubungan manusia dengan Allah. Ketika seseorang berusaha memenuhi kebutuhannya dengan tetap mengandalkan serta mengutamakan Tuhan dalam hidupnya, maka ia percaya bahwa Allah akan memelihara dan mencukupkan segala kebutuhannya sesuai dengan kehendak-Nya. Oleh sebab itu, Alkitab memandang pemenuhan kebutuhan dasar sebagai bagian dari kasih, pemeliharaan, dan penyertaan Allah dalam kehidupan manusia.

B. Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow

Teori Hierarki Kebutuhan Maslow merupakan salah satu konsep dalam psikologi yang berfungsi mendorong timbulnya motivasi individu dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari. Secara umum, Maslow menjelaskan bahwa untuk mencapai dan memenuhi kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi, seseorang harus terlebih dahulu memenuhi kebutuhan pada tingkat yang lebih rendah, serta menjadikan dorongan tersebut sebagai sumber motivasi. Bagi Maslow hierarki ialah tatanan yang dapat ditarik dari level pertama ke level selanjutnya yang dalam tersusun secara sistematis sebagai standar-standar tertentu.

Berikut kelima tahapan kebutuhan Abraham Maslow yang diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan Fisiologis

a) Pengertian fisiologis

Fisiologis adalah sesuatu yang bersifat pemenuhan kebutuhan primer. Abraham Maslow memberi pengertian terhadap kebutuhan fisiologis sebagai kebutuhan yang melekat pada manusia yang tidak dapat untuk terelakkan. Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan untuk mempertahankan kelangsungan hidup secara fisik. Kebutuhan fisiologis mencakup kebutuhan akan makanan dan minum.¹⁴ Kebutuhan ini dianggap sebagai hal yang sangat penting, tidak hanya karena setiap individu membutuhkannya secara terus menerus dari lahir sampai akhir hayat, tetapi juga karena tanpa pemenuhan berbagai kebutuhan tersebut, seseorang tidak dianggap hidup dengan normal.

b) Cara pemenuhan kebutuhan Fisiologis

Pemenuhan kebutuhan fisiologis merupakan dasar utama dalam kebutuhan manusia yang mencakup kebutuhan yang harus dipenuhi agar dapat bertahan hidup. Dalam kebutuhan fisiologis mencakup kebutuhan pada kehidupan sehari-hari seperti

¹⁴ Abraham H. Maslow, *Motivasi Dan Kepribadian* (Jakarta: PT Gramedia, 1984).

makan, minum, menjaga kesehatan, agar dapat merasa tenang dan tetap menjaga keseimbangan hidup.¹⁵ Cara untuk memenuhi kebutuhan fisiologis dengan menjaga kesehatan, mengatur pola makan, serta memperhatikan batas kemampuan fisik agar kesehatan tetap kuat.

Selain itu, untuk memenuhi kebutuhan Fisiologis dapat dilakukan dengan menjaga kebersihan diri dan juga kebersihan lingkungan serta melakukan aktivitas fisik seperti berolahraga, mengonsumsi vitamin agar tubuh tetap terjaga dengan baik. Sehingga dapat dikatakan dalam konteks lingkungan pekerjaan, pemenuhan kebutuhan fisiologis dapat disukung dengan adanya pengertian untuk menjaga Kesehatan dengan beristirahat secukupnya, memilih lingkungan kerja yang nyaman, serta akses pola merawat tubuh dengan mengonsumsi makanan yang mengandung sumber protein agar tubuh tetap sehat dan pekerjaan dilakukan dengan produktif dan optimal.

¹⁵ Chita Widia, 'Gambaran Pemenuhan Kebutuhan Dasar Fisiologis Pada Mahasiswa Pengguna Vape', *Jurnal Pengabdian Masyarakat (JUPEMAS)*, 1.1 (2020); Abraham H. Maslow, *Motivasi Dan Kepribadian* (Jakarta: PT Gramedia, 2014).

c) Pentingnya pemenuhan kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis sangat penting dalam kehidupan manusia karena kebutuhan fisiologis menjadi syarat mutlak untuk keberlangsungan hidup setiap individu.¹⁶ Kebutuhan fisiologis secara mendasar menjadi kebutuhan umum semua manusia yang tidak dapat untuk dipisahkan dengan manusia. Kebutuhan fisiologis mengarah pada keterpenuhan kebutuhan yang bila pemenuhan kebutuhan tersebut tidak terpenuhi maka manusia dapat meninggal dunia. Hal ini dalam standar Abraham Maslow semuanya menjadi pemenuhan kebutuhan wajib.

2. Kebutuhan akan rasa aman

a) Kebutuhan akan rasa aman

Rasa aman adalah salah satu bentuk kebutuhan dasar yang dimana setiap individu pada dasarnya ingin memperoleh ketentraman, kepastian dan keteraturan dari keadaan lingkungan sekitarnya.¹⁷ Menurut Abraham Maslow, Rasa Aman mencakup kebutuhan akan ketenangan, ketergantungan, perlindungan, kebebasan dari rasa takut, kecemasan, maupun berbagai ancaman.¹⁸

¹⁶Frank G. Goble, 'Psikologi Humanistik Abraham Maslow (Terjemahan Supraktiknyo)', Yogyakarta: Kanisius, 1987, p. 71.

¹⁷ Abraham H. Maslow, *Motivasi Dan Kepribadian* (Jakarta: PT Gramedia, 1984).

¹⁸ Abraham H. Maslow, *Motivasi Dan Kepribadian* (Jakarta: PT Media, 1984).

b) Cara pemenuhan kebutuhan rasa aman

Nampak bahwa cara pemenuhannya dipengaruhi oleh dua faktor yang tidak lain ialah faktor eksternal dan internal. Faktor internal ialah kemampuan mengolah rasa dalam dimensi bahwa pada dasarnya rasa aman ditentukan oleh kapasitas diri sendiri. Faktor eksternal ialah pihak-pihak yang dapat menjamin rasa aman tersebut, baik dari segi pihak keamanan maupun dimensi instansi penyedia layanan.

c) Pentingnya pemenuhan kebutuhan rasa aman

Kebutuhan rasa aman adalah kebutuhan mendasar yang sangat penting bagi setiap manusia karena hakikatnya setiap individu selalu mendambakan kehidupan yang tentram dan penuh ketenangan.¹⁹Setiap individu secara naluriah akan berupaya menjauhkan dirinya dari segala bentuk ancaman dan bahaya, bahkan rela mengorbankan apapun demi memperoleh ketenangan dan perlindungan. Kebutuhan ini mampu mengendalikan seluruh perilaku dan perhatian individu secara penuh, dan akan semakin terasa mendesak ketika seseorang berada dalam kondisi yang terancam dan membutuhkan perlindungan segera.

¹⁹Muhammad Insan Jauhari, 'Teori Humanistik Maslow Dan Kompetensi Pedagogik', *Jurnal Sustainable*, 5.2 (2022), n.d., p. 255.

3. Kebutuhan sosial

a) Pengertian Kebutuhan Sosial

Kebutuhan Sosial merupakan kebutuhan yang mendorong seseorang untuk berhubungan, berinteraksi, dan diterima oleh orang lain dalam kehidupan bermasyarakat. Menurut Maslow, kebutuhan sosial adalah kebutuhan untuk persahabatan dan interaksi erat dengan orang lain.²⁰ Dapat disimpulkan bahwa kebutuhan sosial adalah kebutuhan yang berkaitan dengan hubungan dan interaksi seseorang untuk diterima, dicintai, serta menjaga hubungan yang sehat dengan orang-orang disekitar, baik dalam lingkungan kerja maupun kehidupan sosial. Manusia pada dasarnya adalah makhluk sosial yang tidak bisa hidup sendiri tanpa bantuan orang lain.

b) Cara pemenuhan kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan manusia akan kasih sayang, rasa memiliki, dan keterikatan dengan orang lain di sekitarnya.²¹ Cara pemenuhan kebutuhan sosial dapat dilakukan melalui berbagai upaya dalam kehidupan sehari-hari. Pertama, membangun dan menjaga hubungan persahabatan yang tulus dengan orang-orang di lingkungan sekitar, baik di lingkungan

²⁰Abraham H. Maslow, *Motivasi Dan Kepribadian* (Jakarta: PT Media, 1984).

²¹Frank G. Goble, 'Psikologi Humanistik Abraham Maslow (Terjemahan Supraktiknyo)', *Yogyakarta: Kanisius*, 1987.

keluarga, sekolah, maupun tempat kerja. Kedua, aktif berpartisipasi dalam kegiatan kelompok atau komunitas sosial sehingga individu merasa menjadi bagian dari suatu kelompok yang saling mendukung. Ketiga, menjalin komunikasi yang terbuka, hangat, dan penuh empati dengan orang lain agar terjalin hubungan yang berarti dan saling memberi manfaat. Keempat, memberikan dan menerima kasih sayang secara tulus dalam hubungan antarpribadi, baik dalam lingkup keluarga maupun pertemanan, sehingga individu merasa dicintai dan diterima apa adanya.²²

c) Pentingnya pemenuhan kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial merupakan aspek mendasar yang berperan besar dalam menjaga kesejahteraan manusia. Kebutuhan ini memiliki peran krusial karena mampu menangkal munculnya rasa kesepian, kecemasan, serta depresi. Ketika kebutuhan fisik dan rasa aman telah terpenuhi dengan baik, manusia kemudian akan mulai merindukan kasih sayang dan pengakuan dari orang lain.²³ Apabila hal tersebut berhasil dipenuhi, akan lahir perasaan memiliki dan menjadi bagian dari suatu kelompok. Dalam konteks kebutuhan sosial ini, yang menjadi prioritas utama adalah

²² Fitri Nur Azizah and others, *Kebutuhan Sosial Mahasiswa Ditinjau Dari Hierarki Kebutuhan Maslow*, 2024.

²³ Rajip Akbar, Fadila Fadila, and Sumarto Sumarto, *Analisis Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Rasa Aman, Dan Kebutuhan Sosial Pada Gelandangan Dan Pengemis Di Rejang Lebong Menurut Teori Abraham Maslow*, 2025.

kebutuhan akan cinta dan ketulusan hati, yang mencakup kemampuan untuk memberi maupun menerima cinta secara seimbang.

Individu yang memiliki hubungan sosial yang kuat dan suportif terbukti lebih mampu menghadapi tekanan hidup, lebih percaya diri, serta lebih termotivasi untuk berkembang menuju tingkatan kebutuhan yang lebih tinggi. Maslow menegaskan bahwa tanpa terpenuhinya kebutuhan sosial, seseorang akan sulit mencapai kebutuhan penghargaan maupun aktualisasi diri, sehingga pemenuhan kebutuhan sosial menjadi jembatan penting bagi perkembangan diri individu secara optimal.

4. Kebutuhan penghargaan

a) Pengertian kebutuhan penghargaan

Kebutuhan Penghargaan adalah salah satu kebutuhan mendasar yang ada dalam diri setiap manusia, yaitu suatu dorongan untuk diakui, dihormati, dan dinilai secara positif. Menurut Maslow, kebutuhan penghargaan adalah keinginan untuk memperoleh kekuatan, meraih prestasi, mendapat kepercayaan dan reputasi yang baik.²⁴ Dapat disimpulkan bahwa kebutuhan penghargaan adalah kebutuhan setiap individu untuk diakui eksistensinya, dihargai kemampuannya dan mendapat pengakuan

²⁴ Abraham H. Maslow, *Motivasi Dan Kepribadian* (Jakarta: PT Media, 1984).

yang positif dari lingkungannya, sehingga individu dapat menumbuhkan rasa percaya diri dan dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja maupun dalam kehidupan sehari-hari.

b) Cara pemenuhan penghargaan

Salah satu cara pemenuhan penghargaan dapat dilakukan dengan cara menciptakan lingkungan yang membuat seseorang merasa dibutuhkan dan dianggap memiliki peran penting. Hal ini dapat dilakukan dengan mengikutsertakan individu dalam kegiatan yang berlangsung di lingkungannya serta menghargai setiap gagasan atau pendapat yang ia berikan sekalipun tidak sesuai.²⁵ Dengan cara ini akan membuat individu merasa bahwa kehadirannya dihargai dan keberadaannya sangat diharapkan sehingga dengan hal ini individu akan memiliki kepercayaan diri yang besar.

c) Pentingnya pemenuhan penghargaan

Pemenuhan kebutuhan penghargaan merupakan hal yang sangat penting bagi setiap individu karena berperan dalam membangun rasa percaya diri, meningkatkan rasa bermakna, meningkatkan harga diri, serta menjadi syarat utama bagi seseorang

²⁵Stefany Victoria Angelin Tanguil and others, *Pemenuhan Kebutuhan Penghargaan Diri Menurut Teori Abraham Maslow Dan Pengaruhnya Terhadap Kepercayaan Diri Orang Dewasa Awal*, 5.1 (2023), pp. 13–14..

untuk dapat mencapai tingkatan tertinggi dalam hierarki kebutuhan yaitu, aktualisasi diri. Tanpa terpenuhinya kebutuhan penghargaan seseorang tidak akan mampu berkembang secara optimal dan mencapai potensi terbaiknya dalam kehidupan maupun dalam lingkungan kerjanya.

5. Kebutuhan aktualisasi diri

a) Pengertian Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kemampuan yang dimiliki individu untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya. Aktualisasi juga diartikan sebagai sesuatu yang menjadi faktor pendorong seseorang untuk mengembangkan potensi menjadi yang terbaik. Menurut Abraham Maslow, Aktualisasi diri merupakan dorongan untuk mewujudkan potensi diri secara maksimal, menjadi versi terbaik dari kemampuan yang dimiliki Setiap individu pada dasarnya memiliki potensi yang belum sepenuhnya dikembangkan.²⁶ Oleh karena itu, umumnya seseorang ingin mengembangkan seluruh kemampuan tersebut secara sistematis hingga menjadi kemampuan yang efektif.

b) Cara pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri

Aktualisasi diri dapat dipenuhi melalui serangkaian strategi yang saling berkaitan satu sama lain. Dimulai dari

²⁶ Abraham H. Maslow, *Motivasi Dan Kepribadian* (Jakarta: PT Gramedia, 1984).

mengenali diri sendiri secara mendalam, membangun kepercayaan diri yang kuat, mencintai diri sendiri dengan tulus, hingga membangun pola pikir yang terus berkembang.²⁷ Selain itu kebutuhan aktualisasi juga memerlukan kondisi kesehatan mental yang baik, kemampuan untuk memberikan manfaat bagi orang lain, serta keterlibatan aktif dalam berbagai kegiatan positif yang mendukung pengembangan potensi diri secara maksimal.

c) Pentingnya pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri

Pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri menjadi tingkat yang paling tinggi dalam pandangan Maslow mengenai hierarki kebutuhan. Kebutuhan ini mempunyai peran yang sangat penting dalam perkembangan individu secara menyeluruh. Kebutuhan ini mendorong seseorang untuk terus menumbuhkan sesuatu dalam dirinya baik itu potensi, bakat, maupun kemampuan terbaik terhadap dirinya sehingga hal ini membuatnya menjadi seseorang yang lebih berkualitas. Tanpa terpenuhinya kebutuhan aktualisasi diri, seseorang cenderung merasa hidupnya kurang bermakna meskipun seluruh kebutuhan di tingkat bawahnya telah tercukupi.

²⁷ Hesti Setyodyah Lestari and Andia Kusuma Damayanti, *Psikologi Kepribadian (Jilid 1)* (Penerbit NEM, 2024).

²⁸ Oleh karena itu, aktualisasi diri bukan sekadar keinginan, melainkan kebutuhan mendasar yang mendorong manusia untuk terus bertumbuh dan berkembang sepanjang hidupnya.

Lebih jauh lagi, pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri memberikan dampak positif tidak hanya bagi individu itu sendiri, tetapi juga bagi lingkungan dan masyarakat sekitarnya. Individu yang mampu mengaktualisasikan dirinya dengan baik akan menjadi pribadi yang kreatif, mandiri, dan mampu memberikan kontribusi nyata bagi orang lain.²⁹ Maslow menegaskan bahwa manusia yang mencapai aktualisasi diri adalah mereka yang mampu menerima dirinya apa adanya, memiliki tujuan hidup yang jelas, serta terus berupaya mewujudkan potensi terbaiknya dalam kehidupan sehari-hari.

C. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang dapat mempengaruhi seseorang untuk membangkitkan, mengarahkan, dan

²⁸ Fahmida Azzahra and NAB Asfari, 'Pengembangan Aktualisasi Diri: Kajian Pustaka Tentang Faktor Penghambat Dan Strategi Pendukung.', *Flourishing Journal*, 4.2 (2024), pp. 84–92.

²⁹ Lestari and Damayanti, *Psikologi Kepribadian (Jilid 1)*.

memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.³⁰ Motivasi kerja juga merupakan sekumpulan kekuatan atau energi baik dari dalam maupun dari luar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, intensitas, dan ketekunannya.³¹ Dalam pandangan Uno, ia mendeskripsikan motivasi kerja itu sebagai kekuatan yang terdapat di dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan seseorang dalam berperilaku sukarela dalam melakukan suatu pekerjaannya.³² Sedangkan dalam pandangan Sopiah, motivasi kerja yaitu kondisi dimana seseorang mengarahkan usaha serta kemauan yang kuat untuk mencapai hasil atau tujuan yang tepat.³³

Dengan demikian, melalui kedua pendapat ahli di atas dapat ditarik sebuah pemahaman bahwa motivasi kerja adalah suatu kekuatan yang terdapat dalam diri seseorang yang membuatnya tergerak dalam melakukan suatu pekerjaan secara sukarela dan menjadi acuan dalam dirinya untuk mencapai sesuatu yang diinginkan.

³⁰ Izzatin I'tamara and Hafid Kholidi Hadi, 'Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9.3 (2021), pp. 931–39.

³¹ Dea Purnama Sari and others, 'Studi Literatur: Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan', *Jurnal Kolaboratif Sains*, 7.7 (2024), pp. 2605–09.

³² Kristiani Laia, 'Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Lahusa Kabupaten Nias Selatan', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 6.2 (2023), pp. 158–71.

³³ Yusuf Ronny Edward and MI MH, *Dampak Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja* (Surabaya: CV. Jakad Media Publishing, 2022).

2. Motivasi kerja dalam perspektif Kristen

Dalam arah sudut pandang Alkitabiah, Nampak bahwa motivasi kerja terafirmasi sebagai suatu komitmen yang memiliki landasan firman. Dalam buku tersebut ditegaskan bahwa ibadah berarti memberikan diri secara penuh untuk dituntun oleh Tuhan dan memberi ruang bagi Allah untuk bekerja dalam diri setiap orang, baik pada saat bangun maupun pada saat tidur, saat istirahat ataupun saat dalam pekerjaan. Ini sejalan dengan Amsal 6:6, yang menggambarkan semut sebagai simbol kerja yang lahir dari inisiatif diri sendiri, bukan karena tekanan atau pengawasan dari luar. ³⁴Keduanya sepakat bahwa motivasi kerja yang benar berasal dari dalam diri, bukan dari paksaan eksternal. Jansen Sinamo juga menyebut bahwa iman seseorang harus tampak pada perbuatannya dan ibadah harus kelihatan dari etosnya hal ini persis menggambarkan karakter semut dalam Amsal: rajin, teratur, dan mempersiapkan masa depan dengan bijak. Buku tersebut menegaskan bahwa tanda-tanda orang beriman adalah berperilaku saleh, berakhlak mulia, dan mencintai sesama.

Ini selaras dengan pesan Paulus dalam 2 Tesalonika 3:10 bahwa, bekerja bukan sekadar pilihan tetapi hal ini adalah tanggung jawab moral dan spiritual. Jansen Sinamo pun menyebut kerja sebagai sarana konkret mewujudkan hal-hal baik yang berkaitan dengan

³⁴ Indonesia, Lembaga Alkitab, *Alkitab Terjemahan Baru Edisi Dua*.

kejayaan negara, penegakan demokrasi, peningkatan kemakmuran semuanya adalah bentuk pengabdian kepada Tuhan melalui pekerjaan.³⁵

3. Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Dalam dunia pendidikan, tentunya ada faktor yang mempengaruhi motivasi kerja sehingga guru dan pegawai mampu bekerja. Menurut Juwanto, motivasi dibagi dua bagian, yaitu motivasi Internal dan motivasi eksternal :

a. Kebutuhan

Kebutuhan merupakan segala sesuatu yang ingin dipenuhi oleh pegawai, baik kebutuhan dasar seperti makan, keamanan, maupun kebutuhan untuk dihargai dan diakui. Ketika kebutuhan pegawai terpenuhi, mereka akan merasa lebih tenang dan tidak terbebani oleh masalah pribadi. Hal ini membuat mereka bisa lebih fokus dalam bekerja dan menunjukkan kinerja yang lebih baik.³⁶ Sebaliknya, jika kebutuhan belum terpenuhi, pegawai cenderung merasa tidak puas, sehingga semangat kerja menurun dan hasil kerja kurang maksimal.

³⁵Jansen Sinamo, *Etos Kerja* (Jakarta: Institut Darma Mahardika, 2011).

³⁶ Maratus Solikah and others, 'Literature Review: Faktor-Faktor Dan Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai', *PPIMAN Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 3.3 (2025), pp. 40–49.

b. Kondisi pegawai

Kondisi pegawai adalah kondisi atau keadaan yang dialami atau dirasakan oleh pegawai dalam lingkungan kerjanya. Kondisi karyawan meliputi keadaan fisik, mental, dan emosional pegawai dalam menjalankan pekerjaan. Pegawai yang sehat secara fisik dan stabil secara emosional akan lebih siap dan bersemangat dalam bekerja.³⁷ Sebaliknya, jika pegawai sedang sakit, lelah, atau mengalami tekanan mental, maka konsentrasi dan semangat kerja akan menurun. Kondisi yang kurang baik ini dapat menghambat produktivitas kerja.

c. Tujuan-tujuan (*Goals*)

Tujuan atau goals merupakan gambaran yang jelas mengenai hasil yang ingin diraih atau dicapai. Adanya tujuan yang pasti dapat mendorong seseorang untuk tetap termotivasi, bersemangat, dan berusaha secara optimal dalam melaksanakan pekerjaannya.

d. Dorongan

Dorongan adalah keinginan atau tekad yang muncul dari dalam diri pegawai untuk mencapai tujuan atau prestasi tertentu. Dorongan merupakan faktor yang sangat kuat dalam meningkatkan motivasi kerja. Pegawai yang memiliki keinginan untuk berkembang,

³⁷Asmah Syam Sinaga, Abdul Kadir, and Siti Mardiana, 'Peranan Motivasi Kerja Dalam Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjung Balai', *Strukturasi: Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, 2.1 (2020), pp. 89–97.

berprestasi, atau mencapai tujuan tertentu akan bekerja lebih giat, disiplin, dan bertanggung jawab.³⁸ Mereka tidak perlu selalu diawasi karena sudah memiliki kesadaran sendiri untuk bekerja dengan baik.

Adapun motivasi ekstrenal yaitu :

a. Intensif (bonus)

Insentif atau bonus adalah tambahan imbalan di luar gaji pokok yang diberikan berdasarkan kinerja, prestasi, atau pencapaian target tertentu. Insentif berfungsi sebagai penguat motivasi karena memberikan penghargaan langsung atas usaha yang telah dilakukan pegawai.³⁹ Dengan adanya insentif, pegawai akan terdorong untuk meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, dan mencapai target yang telah ditentukan. Insentif juga dapat menciptakan persaingan yang sehat antar pegawai untuk menunjukkan kinerja terbaik. Namun, pemberian insentif harus dilakukan secara adil dan transparan agar tidak menimbulkan kecemburuan sosial yang justru dapat menurunkan motivasi.

b. Harapan

Harapan merupakan keyakinan pegawai bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan sesuatu yang diinginkan di masa

³⁸ Arief Hidayat, Sri Setyaningsih, and Dian Wulandari, *Strategi Meningkatkan Kinerja Guru* (Media Nusa Creative (MNC Publishing), 2024).

³⁹ Abdul Basir, 'Efektivitas Insentif Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan: Kajian Di PT. Multi Guna Equipment', *Aliansi : Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 19.2 (2024), pp. 23–37, doi:10.46975/04yr2y95.

depan, seperti promosi jabatan, peningkatan karier, penghargaan, atau kondisi kerja yang lebih baik. Harapan ini menjadi pendorong kuat bagi pegawai untuk bekerja lebih giat dan disiplin. Jika organisasi mampu memberikan gambaran yang jelas mengenai peluang pengembangan karier dan penghargaan atas kinerja, maka pegawai akan memiliki tujuan yang ingin dicapai. Hal ini akan meningkatkan motivasi kerja karena pegawai merasa bahwa usahanya tidak sia-sia. Sebaliknya, jika harapan tersebut tidak jelas atau tidak terealisasi, maka pegawai dapat mengalami penurunan semangat kerja, bahkan kehilangan motivasi.

Secara keseluruhan, motivasi kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang kompleks dan bervariasi pada setiap individu. Oleh karena itu, organisasi perlu mengenali kebutuhan serta preferensi pegawai untuk menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan produktivitas.

c. Faktor penghambat motivasi kerja

Faktor yang menghambat motivasi kerja mencakup berbagai kondisi atau situasi yang menurunkan semangat dan produktivitas seseorang saat bekerja. Hambatan ini terjadi pada diri seseorang yang menjadi suatu faktor yang menghambat bagi dirinya dan hambatan dari luar yaitu lingkungan (faktor eksternal). Berikut beberapa faktor penghambat motivasi kerja :

a. Faktor Internal

1) Kurangnya kepuasan diri

ketika seseorang merasa pekerjaannya tidak memberikan rasa puas atau tidak selaras dengan minat serta passionnya, hal itu dapat menurunkan motivasi untuk bekerja lebih baik.⁴⁰ Kepuasan terhadap pekerjaan merupakan faktor penting yang memengaruhi motivasi kerja. Ketika seseorang merasa pekerjaannya tidak memberikan kepuasan atau tidak sesuai dengan minat dan passion yang dimiliki, motivasi untuk bekerja cenderung menurun. Sebaliknya, pekerjaan yang memberikan kepuasan dan sesuai dengan minat dapat meningkatkan semangat serta motivasi dalam bekerja.

2) Kurangnya kepercayaan diri

Perasaan kurang percaya diri atau rendah diri bisa membuat seseorang merasa tidak mampu menyelesaikan tugas dengan baik, sehingga menghambat motivasi untuk bekerja.⁴¹ Kepercayaan diri merupakan faktor yang memengaruhi motivasi kerja. Perasaan kurang percaya diri atau rendah diri dapat membuat seseorang merasa tidak mampu menyelesaikan tugas dengan baik, sehingga menghambat semangat dan motivasi dalam

⁴⁰ Ai Nurhayati and IPP MT, *Motivasi Kerja* (Penerbit KBM Indonesia, 2024).

⁴¹ Ai Nurhayati and IPP MT, *Motivasi Kerja* (Penerbit KBM Indonesia, 2024).

bekerja. Sebaliknya, kepercayaan diri yang baik dapat mendorong individu untuk bekerja lebih optimal.

3) Kelelahan mental atau fisik

Kelelahan yang timbul akibat beban kerja berlebihan atau stress yang berkepanjangan dapat menurunkan motivasi dan semangat seseorang dalam bekerja.⁴² Kelelahan akibat beban kerja yang berlebihan atau stres yang berkepanjangan dapat menurunkan motivasi kerja. Kondisi tersebut mengurangi semangat, energi, dan kemampuan individu untuk bekerja secara optimal, sehingga berdampak pada penurunan kinerja.

4) Rasa takut terhadap gagal atau kritik

Rasa takut gagal atau menerima kritik yang berlebihan dapat menurunkan kepercayaan diri dan menghambat antusiasme kerja. Rasa takut gagal dan kekhawatiran terhadap kritik yang berlebihan dapat menurunkan kepercayaan diri, sehingga menghambat antusiasme dan motivasi seseorang dalam bekerja. Kondisi ini dapat membuat individu menjadi kurang berani mengambil inisiatif dan tidak optimal dalam melaksanakan tugasnya.

b. Faktor Eksternal

⁴² Galih Panjalu Pramono, *Manajemen Karyawan: Kelelahan Fisik, Mental, Dan Emosional* (Kota Semarang: WeHa Press, 2025).

1) Lingkungan kerja yang tidak mendukung

Kondisi tempat kerja yang kurang mendukung, baik fisik (seperti ruang kerja yang bising, suhu yang tidak nyaman, atau peralatan yang rusak) maupun sosial misalnya hubungan yang kurang harmonis dengan rekan kerja atau dengan atasan), dapat menurunkan motivasi. Kondisi tempat kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi motivasi kerja. Lingkungan kerja yang kurang nyaman, baik dari segi fisik maupun hubungan sosial, cenderung menurunkan semangat, kenyamanan, dan motivasi individu dalam menjalankan pekerjaannya. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kondusif dapat mendukung peningkatan motivasi kerja.

2) Kepemimpinan yang buruk

Pemimpin yang otoriter, kurang mendukung, atau tidak memberikan petunjuk yang jelas dapat membuat pekerja merasa diabaikan atau tidak dihargai, yang akhirnya menurunkan motivasi.⁴³ Gaya kepemimpinan yang otoriter, kurang memberikan dukungan, dan tidak memberikan arahan yang jelas dapat menurunkan motivasi kerja. Kondisi tersebut membuat pekerja merasa kurang dihargai, diabaikan, dan tidak memperoleh bimbingan yang memadai dalam menjalankan tugasnya.

⁴³ Nurhayati and MT, *Motivasi Kerja* (Penerbit KBM Indonesia, 2024).

3) Tidak ada penghargaan atau pengakuan

Saat usaha dan kinerja pegawai tidak diakui atau dihargai, baik secara verbal maupun finansial, pegawai bisa merasa tidak dihargai, yang mengurangi motivasi mereka untuk bekerja lebih keras.⁴⁴ Kurangnya pengakuan dan penghargaan terhadap usaha maupun kinerja pegawai, baik secara verbal maupun finansial, dapat menurunkan motivasi kerja. Ketika individu merasa usahanya tidak dihargai, semangat untuk bekerja lebih baik dan memberikan kinerja yang optimal cenderung berkurang.

4) Gaji tidak memadai

Gaji atau kompensasi yang tidak sesuai dengan harapan atau kurang kompetitif dapat menurunkan motivasi, terutama bila pegawai merasa usaha dan tanggung jawab mereka tidak diapresiasi secara finansial.⁴⁵ Gaji atau kompensasi yang tidak sesuai dengan harapan maupun tanggung jawab pekerjaan dapat menurunkan motivasi kerja. Ketika pegawai merasa usaha dan kontribusinya tidak dihargai secara finansial, semangat untuk bekerja secara optimal cenderung berkurang.

⁴⁴ Nurhayati and MT, *Motivasi Kerja* (Penerbit KBM Indonesia, 2024).

⁴⁵ Nurhayati and MT, *Motivasi Kerja* (Penerbit KBM Indonesia, 2024).