

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menyajikan tinjauan pustaka untuk menjelaskan variabel-variabel penelitian yaitu teori motivasi dan teori kepuasan hidup. Pembahasan diawali dengan telaah penelitian sebelumnya untuk memperoleh rujukan, lalu diikuti dengan riset kepustakaan terhadap variabel motivasi kerja menurut hierarki kebutuhan Maslow dan kepuasan hidup. Kajian teoritis ini memunculkan lima hipotesis.

A. Motivasi

Motivasi adalah istilah umum yang berlaku yang menjadi keinginan, kebutuhan, tujuan, sasaran, motif seseorang. Kunci untuk memahami proses motivasi terletak pada makna antara, kebutuhan, dorongan dan insentif (Luthans, 2011). Karyawan yang termotivasi di tempat kerja dapat disebut sebagai mereka yang dengan secara sukarela memperpanjang usaha terbaik mereka untuk membantu organisasi mencapai tujuannya yang termotivasi tulus, patuh, dan bekerja keras. Motivasi sangat penting bagi institusi manapun karena karyawan merupakan aset intelektual perusahaan yang bersangkutan, motivasi juga sangat penting bagi pertumbuhan karyawan sekaligus menyumbang produktivitas organisasi (Goswami, dan Dwivedi, 2011). Motivasi dapat didefinisikan sebagai kompleks kekuatan, mengilhami seseorang di tempat kerja, untuk secara sukarela menggunakan kapasitasnya untuk pencapaian tujuan tertentu.

Motivasi adalah konsep teoritis yang menjelaskan mengapa orang memilih untuk berperilaku dengan cara tertentu dalam keadaan tertentu (Hunjet dan Kozina, 2014). Motivasi mencakup semua faktor internal yang mengkonsolidasikan energi intelektual dan fisik, memulai dan mengatur tindakan individual, perilaku langsung, dan menentukan arah, intensitas dan durasi. Beck (2000) dalam Uno (2007) mendefinisikan motivasi sebagai tenaga penggerak yang mempengaruhi kesiapan untuk memulai melakukan rangkaian kegiatan dalam bentuk perilaku.

Teori motivasi pertama kali dibahas dan dibagi menjadi dua kategori yaitu teori isi dan teori proses (Lewis *et al.*, 2001). Teori isi adalah teori yang berkaitan dengan faktor atau kebutuhan pendorong. Teori proses mendeskripsikan interaksi antara kebutuhan, perilaku, dan penghargaan (Lewis *et al.*, 2001). Teori motivasi yang dikembangkan Abraham Maslow pada tahun 1943 dan merupakan salah satu teori motivasi yang paling populer dan dikenal luas.

Menurut Robbins dan Timothy (2009) dalam sebuah makalah klasik, digariskan unsur-unsur teori hierarki kebutuhan Maslow yang berpendapat bahwa ketika kebutuhan motivasional seseorang dapat diatur secara hierarkis yaitu sekali tingkat kebutuhan tertentu terpenuhi, maka tidak lagi berfungsi untuk memotivasi individu. Artinya, kebutuhan pertama yaitu kebutuhan fisiologis telah terpenuhi, maka individu akan menginginkan kebutuhan yang terletak di atasnya yaitu kebutuhan keamanan, setelah rasa aman terpenuhi, maka kebutuhan sosial mendominasi dibandingkan kebutuhan lainnya. Ketika kebutuhan sosial telah terpenuhi, maka kebutuhan harga diri memiliki kekuatan lebih dominan dari

kebutuhan sebelumnya. Ketika kebutuhan harga diri telah terpenuhi, maka kebutuhan aktualisasi diri menduduki kebutuhan paling tinggi, dimana individu akan mengoptimalkan diri untuk mencapai potensi dalam dirinya. Hierarki kebutuhan ini merupakan suatu pola yang tipikal dan bisa dilaksanakan pada hampir setiap waktu (Thoha, 2001).

Maslow (1943) dalam Potter dan Patricia (1997) mengajukan teorinya tentang motivasi hierarki kebutuhan yang menjelaskan bahwa dasar keberadaan seseorang merupakan tujuan yang harus dicapai. Tujuan ini saling terkait dalam arti bahwa tujuan yang paling besar harus dipuaskan agar individu mencari kepuasan untuk tujuan lebih lanjut. Sedangkan menurut Mangkunegara (2009) bahwa motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri seorang karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Tiga unsur yang merupakan kunci dari motivasi yaitu upaya, tujuan organisasi dan kebutuhan. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respons dari suatu aksi. Motivasi muncul dari dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan dapat dikatakan bahwa tidak akan ada suatu motivasi apabila tidak dirasakannya suatu kebutuhan.

B. Teori Kepuasan / Isi (*Content Theory*)

Sejak dahulu manusia sebenarnya telah bergelut dengan motivasi. Namun baru pada dasawarsa 1950-an, konsep-konsep motivasi secara ilmiah mulai berkembang. Secara garis besar teori motivasi terbagi menjadi dua, Teori Kepuasan/Isi (*Content Theory*) dan Teori Proses (*Process Theory*). Teori ini mendasarkan pada faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu sehingga mereka mau melakukan aktivitasnya. Teori ini mencoba mencari tahu tentang kebutuhan apa yang dapat memuaskan dan yang dapat mendorong semangat kerja seseorang. Semakin tinggi standar kebutuhan dan kepuasan yang diinginkan, maka semakin giat seseorang untuk bekerja.

Teori Kepuasan / Isi (*Content Theory*) menekankan pada pentingnya faktor dalam diri individu yang menyebabkan mereka berperilaku. Teori ini berusaha untuk memuaskan kebutuhan dan apa yang mendorong mereka bertindak. *Content Theory* terdiri dari 4 teori pendukung yaitu:

1. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Hirarki kebutuhan Maslow adalah sebuah diagram yang terukir di benak kebanyakan jurusan bisnis dan ilmu sosial dan banyak praktisi. Teori motivasi Maslow (1943) dalam Robbins (2010) disusun dalam lima tingkat kebutuhan bentuk piramida menjadi hirarki dimana kebutuhan tingkat yang lebih tinggi tidak dapat dipuaskan jika kebutuhan tingkat rendah belum terpenuhi terlebih dahulu atau dalam kata lain jika kebutuhan tersebut tidak terpuaskan maka akan

mempengaruhi perilaku dan semakin rendah ia berada dalam piramida kebutuhan maka akan semakin dominan hal tersebut mempengaruhi perilakunya.

Terpenuhinya kebutuhan fisiologis maka seseorang akan semakin berusaha untuk memenuhi kebutuhan di tingkat yang lebih tinggi yaitu kebutuhan keamanan. Hal ini menyiratkan bahwa kedua kebutuhan ini berkorelasi positif. Kebutuhan keamanan didefinisikan seperti pekerjaan yang dapat menjamin masa depan seseorang, kenyamanan saat bekerja, keamanan finansial, adanya jaminan pensiun dan asuransi kesehatan (Robbins, 2010). Selanjutnya terpenuhinya kebutuhan keamanan mendorong seseorang untuk memuaskan kebutuhan ke tingkat berikutnya yaitu kebutuhan sosial yaitu hubungan kasih sayang dengan orang-orang pada umumnya yang dapat digambarkan dengan adanya saling menghargai antara sesama rekan kerja (Robbins, 2010).

Baumeister dan Leary (1995) menyimpulkan bahwa kebutuhan sosial seperti kebutuhan kepemilikan adalah bersifat bawaan dan universal karena ditemukan dalam setiap pribadi manusia, bahwa ada ikatan antar pribadi yang sangat mudah dikembangkan untuk kebanyakan orang, untuk merasakan hubungan sosial dengan orang lain yang dianggap sebagai hal mendasar. Berkenaan dengan kebutuhan sosial dalam hierarki kebutuhan Maslow (1973) dalam Baumeister dan Leary (1995), ketika kebutuhan sosial telah terpenuhi akan mendorong seseorang untuk memuaskan kebutuhan berikutnya yaitu kebutuhan harga diri yang dapat digambarkan seperti adanya imbalan yang diberikan atas prestasi kerja yang dicapai, kelayakan dan sikap menghargai.

Menurut Guindon (2002), dalam mengkaji kebutuhan harga diri yaitu evaluasi sikap dan penghargaan yang diterima seseorang dari orang-orang yang berkenaan dengan sifat dan karakter orang tersebut dan perasaan yang terkait dengan kelayakan, prestasi dan nilai orang tersebut sebagai seseorang. Dengan demikian kebutuhan harga diri jika dikonsepsikan secara keseluruhan merupakan rasa hormat dimiliki seseorang untuk dirinya sendiri atau rasa hormat yang diterima seseorang dari orang lain. Berdasarkan teori tersebut, semakin kebutuhan harga diri telah terpenuhi dan seseorang merasa aman dalam kedudukan sosialnya maka seseorang akan berusaha untuk mengaktualisasikan dirinya dengan mencoba menjadi apa yang benar-benar diinginkannya. Hal ini dapat didefinisikan dengan keinginan dalam pemenuhan diri yaitu mengaktualisasikan potensi dan kecenderungan untuk menjadi lebih istimewa. Hasil penelitian Rogers (1995) diperoleh informasi bahwa kebutuhan aktualisasi diri dapat tercermin dengan adanya keterbukaan terhadap pengalaman dan diri sendiri, dengan demikian seseorang dapat menerima perbedaan.

Teori Maslow sebagaimana dikutip oleh Hasibuan (2003) didasari pada lima tingkat hierarki yaitu:

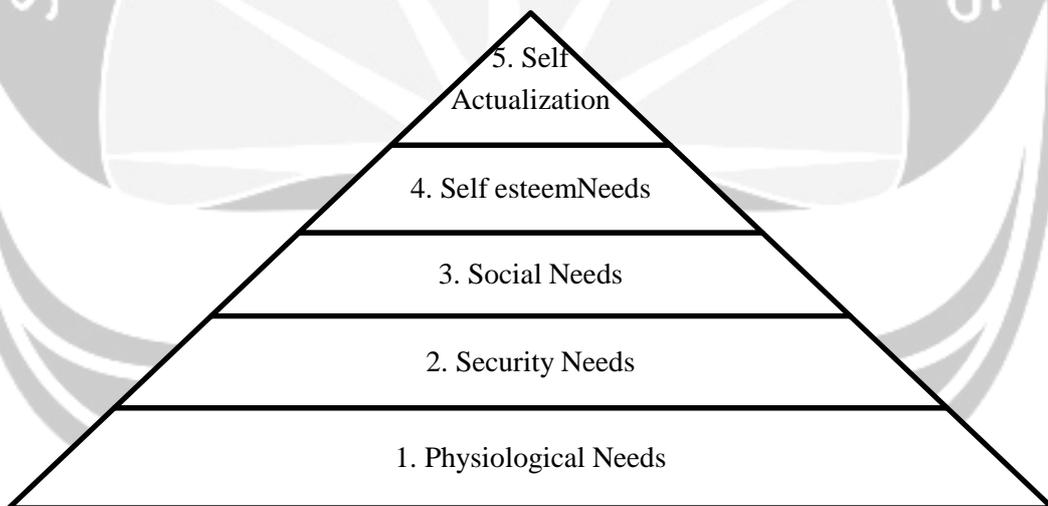
- a. Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*) yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup, misalnya kebutuhan makan, kebutuhan minum, kebutuhan tempat tinggal dan udara.
- b. Kebutuhan keamanan (*Security Needs*) yaitu kebutuhan akan keamanan kerja, upah, insentif keuangan, asuransi kesehatan, asuransi risiko, dan rumah.

- c. Kebutuhan sosial (*Social Needs*) yaitu kebutuhan yang berhubungan dengan kegiatan sosial, persahabatan, kolaborasi, kerja tim, kasih sayang, kepercayaan, kebutuhan ingin diterima dan dihormati oleh rekan-rekannya.
- d. Kebutuhan akan prestise / penghargaan diri (*Self Esteem Needs*) yaitu kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan dari pimpinan rekan kerja serta masyarakat lingkungan tempat tinggal pegawai.
- e. Kebutuhan akan aktualisasi diri (*Self Actualization*) yaitu kebutuhan akan penerimaan diri dengan menggunakan kemampuan, potensi diri yang optimal untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi dan percaya pada pekerjaan mereka yang berarti.

Dalam hal ini kebutuhan fisiologis dan keamanan juga disebut sebagai kebutuhan dasar, sementara kebutuhan sosial dan harga diri dikategorikan sebagai kebutuhan fisiologis dan kebutuhan aktualisasi diri disebut sebagai pemenuhan diri (Simons *et al.*, 1987). Maslow menjelaskan bahwa ketika seseorang gagal memenuhi kebutuhan ini, seperti makanan atau tidur, seseorang akan merasakan kelaparan atau kelelahan. Kurangnya kebutuhan ini merangsang seseorang untuk mencari komoditas yang hilang dan mengembalikan keseimbangan dalam sistem. Oleh karena itu, sepanjang tubuh berasal dari kebutuhan tersebut, ia akan menggunakan semua energinya untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Begitu kebutuhan terpenuhi, tubuh terbebas dari ketegangan dan kebutuhan yang terpuaskan tidak lagi memotivasi. Dari hal tersebut individu akan terdorong untuk mencari kebutuhan yang lebih tinggi (Griffin, 2001).

Pendapat lain tentang Hierarki kebutuhan Maslow (1943) dalam Rakich *et al.*, (2000) dikategorikan sebagai teori motivasi isi, dimana Maslow mengajukan sebuah teori dengan dua premis/pendapat utama yang pertama manusia pada dasarnya menginginkan sesuatu dan termotivasi untuk memperoleh hal-hal yang tidak mereka miliki dan yang kedua sekali kebutuhan dipenuhi, kebutuhan itu tidak berfungsi lagi untuk memotivasi

Berikut gambaran mengenai teori hierarki Maslow dari lima kebutuhan dasar, dari terendah, berarti dan paling dasar untuk mempertahankan kehidupan ke tingkat tertinggi. Lima kategori kebutuhan menurut Maslow (1943) dalam Rakich *et al.*, (2000) dimulai dengan :



Sumber : Rakich *et al.*, (2000)

Gambar 2.1
Hirarki Kebutuhan Maslow

Tingkat pertama kebutuhan psikologis dasar, termasuk air, udara, makanan, dan tempat tinggal, yang semuanya diperlukan untuk bertahan hidup. Setelah kebutuhan psikologis terpenuhi dan seseorang dapat bertahan, maka orang tersebut berusaha menemukan keamanan.

Tingkat kedua kebutuhan keamanan dimana keamanan kerja menjadi perhatian utama setelah seseorang memiliki kebutuhan dasar terpenuhi dan telah dipekerjakan. Menurut Rakich *et al.*, (2000) asuransi kesehatan juga membantu orang memenuhi kebutuhan keamanan ini. Begitu kebutuhan keamanan dan keamanan terpenuhi, kebutuhan sosial menjadi motivator.

Tingkat ketiga kebutuhan sosial yaitu menyadari bahwa manusia adalah makhluk sosial dan ingin memiliki kehidupan mereka yang diasuh melalui hubungan yang signifikan dengan orang lain. Kebutuhan semacam itu dapat dipenuhi sebagian oleh keluarga dan hubungan di luar pekerjaan, seperti afiliasi keagamaan. Pekerjaan memenuhi sebagian besar kebutuhan sosial, karena karyawan membentuk persahabatan dengan rekan kerja.

Tingkat keempat adalah kebutuhan penghargaan diri yang mencakup kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan dari orang lain yaitu pujian atas pekerjaan yang dilakukan dengan baik, dan rasa hormat diri. Mengingat pemikiran bahwa proses memprediksi kualitas (lebih dari usaha individu, mempekerjakan staf yang memiliki penghargaan kebutuhan dipenuhi, setidaknya sebagian, melalui usaha tim, dan memberikan bonus yang berorientasi pada tim, atau penghargaan lainnya dapat menjadi pendekatan untuk menangani hal ini perlu dilakukan (Deming, 1986).

Tingkat kelima, aktualisasi diri, juga disebut pemenuhan diri oleh Rakich, *et al.*, (2000) dan seperti yang telah disebutkan sebelumnya sering ditafsirkan sebagai fokus terhadap diri sendiri. Tingkat kelima dan terakhir dalam gambaran piramida jelas berbeda dari keempat kebutuhan sebelumnya. Maslow

menggunakan istilah *Defisit Needs* yang merupakan bagian dari kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial dan harga diri yaitu kebutuhan untuk bertahan sehingga apabila terjadi kekurangan seseorang akan berusaha memenuhi kebutuhan tersebut. Hal ini kontras dengan *Being Needs* yang merupakan bagian dari kebutuhan tingkat tinggi aktualisasi diri yaitu kebutuhan yang muncul karena seseorang ingin mengalami perubahan menjadi seseorang yang bermakna. Pada kebutuhan aktualisasi diri ini meliputi kebutuhan estetika dan kebutuhan kognitif (Alwisol, 2009).

Pada hakekatnya Maslow menggambarkan hierarki kebutuhan dalam bentuk dimana sebagian besar pekerja termotivasi oleh kebutuhan fisiologis dan kebutuhan akan keamanan. Di sisi lain, sisa pekerja pada tingkat yang lebih rendah termotivasi oleh kebutuhan sosial, harga diri dan aktualisasi diri. Maslow percaya bahwa pembagian kebutuhan ini dalam lima kelompok yang digambarkan pada piramida tersebut, mempertimbangkan faktor umum dan nilai lingkungan yang berbeda.

Teori Maslow tentang motivasi secara mutlak menunjukkan perwujudan diri sebagai pemenuhan (pemuasan) kebutuhan yang bercirikan pertumbuhan dan pengembangan individu. Perilaku yang ditimbulkannya dapat dimotivasi oleh manajer dan diarahkan sebagai subjek-subjek yang berperan. Dorongan yang dirangsang ataupun tidak, harus tumbuh sebagai subjek yang memenuhi kebutuhannya masing-masing yang harus dicapainya dan sekaligus selaku subjek yang mencapai hasil untuk sasaran-sasaran organisasi.

Kelebihan yang ada dalam teori motivasi Maslow adalah: 1) Teori hierarki kebutuhan Maslow telah memperoleh pengakuan luas, terutama pada para manajer aktif. Karena teori ini berdasarkan logika yang intuitif dan mudah dipahami. 2) Teori ini memberikan informasi bahwa kebutuhan manusia itu jamak (material dan nonmaterial) dan bobotnya bertingkat-tingkat pula. 3) Manajer mengetahui bahwa seseorang berperilaku atau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan (material dan nonmaterial) yang akan memberikan kepuasan baginya. 4) Kebutuhan manusia itu berjenjang sesuai dengan kedudukan atau sosial ekonominya. Seseorang yang berkedudukan rendah (sosial ekonomi lemah) cenderung dimotivasi oleh material, sedang orang yang berkedudukan tinggi cenderung dimotivasi oleh nonmaterial. 5) Manajer akan lebih mudah memberikan alat motivasi yang paling sesuai untuk merangsang semangat bekerja bawahannya.

Sedangkan kelemahan teori motivasi Maslow adalah: 1) Teori kebutuhan Maslow bersifat relatif. Artinya urutan hierarki yang spesifik tidak sama bagi semua orang dan mengikuti tatanan yang berjenjang, seseorang dengan arahan kebutuhan untuk mendapatkan penghargaan telah melakukan suatu upaya walaupun belum memenuhi kebutuhan sosial seperti menyatu dalam kelompok. Selain itu kebutuhan-kebutuhan yang berbeda muncul ke depan, manakala musim kerja meningkat (Mulyasa, 2004). Dan 2) Menurut teori Maslow, kebutuhan manusia adalah bertingkat-tingkat atau hierarkis, tetapi dalam kenyataannya kebutuhan manusia bukan berjenjang atau berhierarki tetapi merupakan rangkaian (Siagian, 1989). Hal ini juga dipertegas oleh Faustino (2013), bahwa seseorang

yang sudah menikmati keamanan fisik sekalipun tetap perlu makan, pakaianan, rumah, tetap perlu diakui keberadaannya, tetap ingin berkembang dan diakui.

2. Teori Motivasi ERG Alderfer

Alderfer (1990) dalam Munandar (2001) mengatur ulang kebutuhan Maslow menjadi sebuah kerangka dari tiga kelas kebutuhan yang berbeda yang dikenal sebagai teori ERG yaitu:

- a. Kebutuhan eksistensi (*Existence Needs*). Hal ini dapat dipenuhi dengan yang bersifat material, misalnya gaji, kondisi kerja yang aman.
- b. Kebutuhan Relasi (*Relatedness Needs*). Hal ini dapat dipenuhi dengan berkomunikasi dengan orang lain, misalnya pujian, saran.
- c. Kebutuhan pertumbuhan (*Growth Needs*). Hal ini melibatkan pengembangan dan pembelajaran pribadi, misalnya memanfaatkan keahlian, kreativitas, dll.

Kebutuhan ini dipandang sebagai hal yang berkontinyu dan dapat dipenuhi sekaligus. Disamping itu kebutuhan ini membedakan antara apa yang disebut kebutuhan episodik yang bersifat situasional, dan kebutuhan kronis yang bertahan dari waktu ke waktu, misalnya jika kebutuhan pertumbuhan terpenuhi melalui pelatihan, maka kebutuhan ini dapat dilakukan secara rutin.

Adanya penjelasan tentang teori di atas, maka dapat dilihat juga persamaan pengukuran motivasi ERG Alderfer dengan motivasi kebutuhan Maslow adalah pemenuhan kebutuhan dasar hingga pemenuhan kebutuhan akan aktualisasi diri. Sedangkan perbedaan pengukuran motivasi ERG Alderfer dengan motivasi

kebutuhan Maslow adalah, pengukuran motivasi kebutuhan Maslow dianggap lebih kompleks dan memiliki tingkat yang lebih jelas jika dibandingkan pengukuran motivasi ERG Alderfer.

3. Teori Dua Faktor Herzberg

Berbeda dengan teori Maslow dan Alderfer (1990) dalam Munandar (2001), teori Herzberg (1990) dalam Cushway dan Lodge (1995) didasarkan pada dua faktor menyatakan bahwa ada faktor-faktor tertentu di tempat kerja yang menyebabkan kepuasan kerja, sementara pada bagian lain ada pula faktor lain yang menyebabkan ketidakpuasan. Dengan kata lain kepuasan dan ketidakpuasan kerja berhubungan satu sama lain. Faktor-faktor tertentu di tempat kerja tersebut oleh Frederick Herzberg (dalam Cushway dan Lodge, 1995) diidentifikasi sebagai berikut :

- a. Faktor kesehatan (*Hygiene Factors*) yaitu faktor pekerjaan yang penting untuk adanya motivasi di tempat kerja. Faktor ini tidak mengarah pada kepuasan positif untuk jangka panjang. Tetapi jika faktor-faktor ini tidak hadir, maka muncul ketidakpuasan. Faktor ini adalah faktor ekstrinsik untuk bekerja. Hal ini meliputi seperti kondisi kerja, gaji, hubungan dengan rekan kerja.
- b. Faktor kepuasan kerja (*Motivation Factors*) yaitu faktor-faktor yang melekat dalam pekerjaan dan memotivasi karyawan untuk sebuah kinerja yang unggul yang disebut sebagai faktor pemuas. Faktor ini dikaitkan dengan pengakuan untuk melakukan pekerjaan dengan baik, rasa

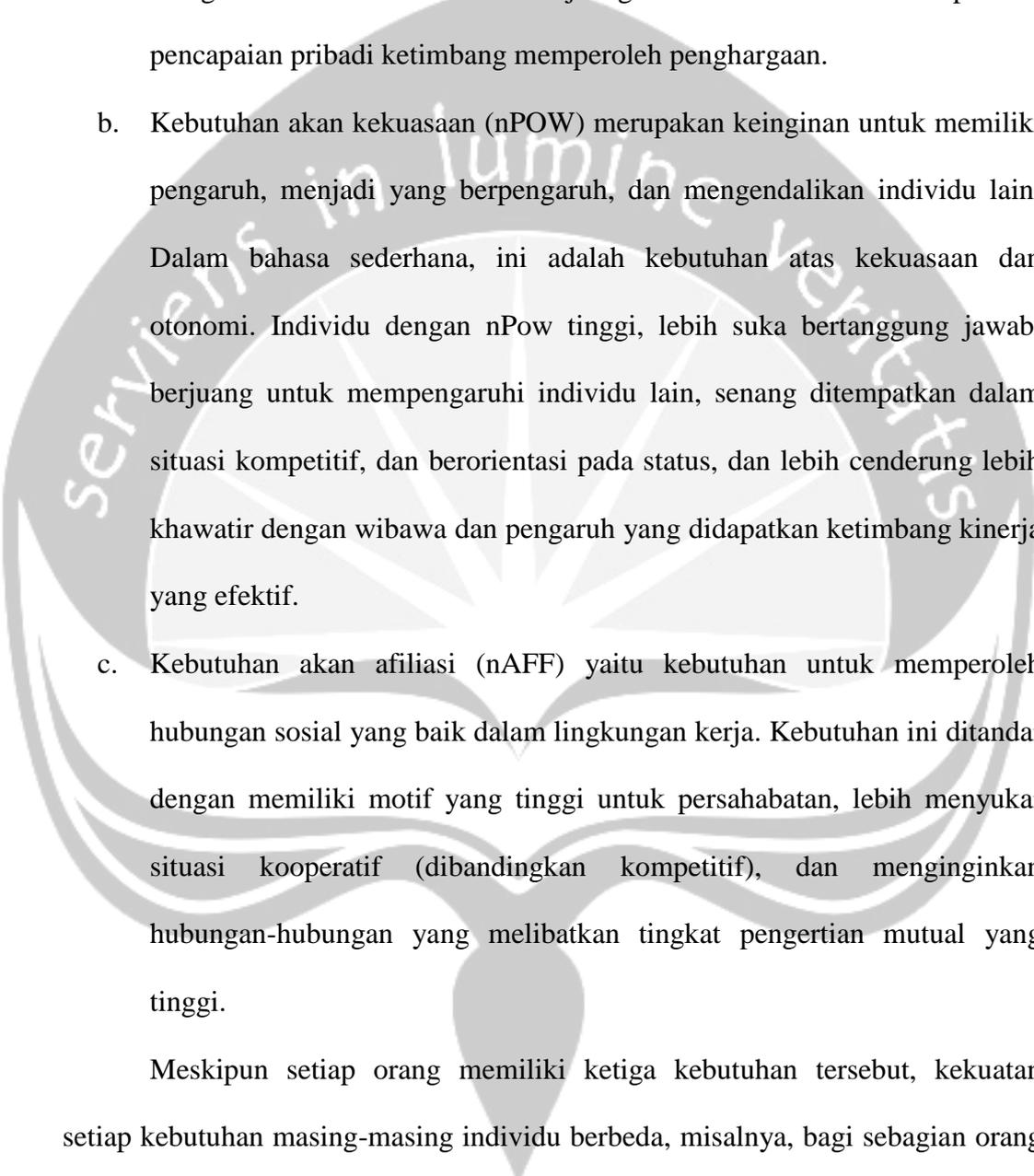
berprestasi untuk belajar sesuatu yang baru atau memecahkan masalah yang rumit atau memiliki rasa tanggung jawab.

Berdasarkan teori Herzberg (1990) dalam Cushway dan Lodge (1995), secara umum faktor higienis seperti gaji dan hubungan rekan kerja mendukung karyawan untuk bertahan di tempat bekerja. Gaji hanya akan menghasilkan motivasi jangka pendek. Tetapi jika tidak didukung oleh faktor motivasi seperti pengangkatan karyawan tetap dapat menyebabkan penurunan motivasi karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan penjelasan tentang faktor-faktor motivasi tersebut diatas, maka dapat juga ditemukan persamaan pengukuran motivasi Herzberg dengan motivasi kebutuhan Maslow adalah pemenuhan kebutuhan dasar hingga pemenuhan kebutuhan akan aktualisasi diri. Sedangkan perbedaan pengukuran motivasi Herzberg dengan motivasi kebutuhan Maslow adalah, pengukuran motivasi kebutuhan Herzberg hanya dikelompokkan kedalam dua tingkatan yaitu kebutuhan dasar dan kebutuhan pemuasan. Sedangkan motivasi kebutuhan Maslow dianggap lebih kompleks dan terperinci mulai dari yang terendah hingga tingkatan yang tertinggi.

4. Teori Motivasi Berprestasi McClelland

Teori motivasi alternatif, berdasarkan kepribadian seseorang, dikembangkan oleh McClelland (1987) dalam Mangkunegara (2005) mengklaim bahwa setiap orang memiliki tiga kebutuhan terkait pekerjaan, yaitu:

- 
- a. Kebutuhan akan pencapaian (naCH) yaitu kebutuhan bahwa setiap individu memiliki dorongan yang kuat untuk berhasil. Dorongan ini mengarahkan individu untuk berjuang lebih keras untuk memperoleh pencapaian pribadi ketimbang memperoleh penghargaan.
 - b. Kebutuhan akan kekuasaan (nPOW) merupakan keinginan untuk memiliki pengaruh, menjadi yang berpengaruh, dan mengendalikan individu lain. Dalam bahasa sederhana, ini adalah kebutuhan atas kekuasaan dan otonomi. Individu dengan nPow tinggi, lebih suka bertanggung jawab, berjuang untuk mempengaruhi individu lain, senang ditempatkan dalam situasi kompetitif, dan berorientasi pada status, dan lebih cenderung lebih khawatir dengan wibawa dan pengaruh yang didapatkan ketimbang kinerja yang efektif.
 - c. Kebutuhan akan afiliasi (nAFF) yaitu kebutuhan untuk memperoleh hubungan sosial yang baik dalam lingkungan kerja. Kebutuhan ini ditandai dengan memiliki motif yang tinggi untuk persahabatan, lebih menyukai situasi kooperatif (dibandingkan kompetitif), dan menginginkan hubungan-hubungan yang melibatkan tingkat pengertian mutual yang tinggi.

Meskipun setiap orang memiliki ketiga kebutuhan tersebut, kekuatan setiap kebutuhan masing-masing individu berbeda, misalnya, bagi sebagian orang kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan utama dan kebutuhan afiliasi dan pencapaian sangat penting. Terkait tiga kebutuhan tersebut, kebutuhan ini juga bersifat bawaan, dikembangkan relatif awal dalam kehidupan dan tetap tidak

berubah. Untuk memahami apa yang memotivasi seseorang, perlu mengetahui kekuatan relatif dari tiga jenis kebutuhan.

Adanya uraian tentang teori tersebut diatas, dapat dilihat juga persamaan pengukuran motivasi berprestasi McClelland dengan motivasi kebutuhan Maslow yakni pada pemenuhan kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri. Hal ini menunjukkan bahwa pengukuran motivasi berprestasi McClelland tidak dimulai dari yang paling dasar seperti pengukuran motivasi kebutuhan Maslow. Pengukuran motivasi berprestasi McClelland tentunya lebih cocok jika diterapkan pada karyawan *level middle* sampai *top managerial*. Hal ini tentunya berbeda dengan pengukuran motivasi kebutuhan Maslow yang dimulai dari tahap paling rendah (utama) hingga tingkatan yang tertinggi (aktualisasi diri)

Berdasarkan beberapa teori motivasi pemenuhan kebutuhan yang telah dipaparkan di atas maka teori motivasi pemenuhan Maslow dianggap lebih kompleks, terukur dan terperinci dibandingkan teori motivasi ERG Alderfer, Herzberg maupun McClelland. Mengacu hal tersebut maka pada penelitian ini, peneliti menentukan melakukan pengukuran motivasi pemenuhan kebutuhan menurut teori Maslow.

C. Teori Proses (*Process Theory*)

Teori proses (*Process Theory*) menawarkan pemahaman bagaimana seseorang membuat pilihan dengan tidak berdasarkan pada pilihan individual mereka, *reward* yang tersedia ataupun *outcome* kerja yang dihasilkan. Teori ini menguraikan dan menganalisa bagaimana perilaku digerakkan, didukung dan

dihentikan. Teori proses berusaha agar setiap pekerja giat sesuai dengan harapan organisasi perusahaan. Daya penggeraknya adalah harapan akan diperoleh si pekerja. Teori proses meliputi :

1. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini dikemukakan oleh Stacy Adams yang dikutip oleh Mangkunegara (2005), yang menyatakan bahwa terdapat tiga komponen dari teori ini yaitu :

- a. *Input* yaitu semua nilai yang diterima karyawan yang dapat menunjang pelaksanaan kerja.
- b. *Outcome* yaitu semua nilai yang diperoleh dan dirasakan karyawan, seperti upah, status symbol, keuntungan tambahan, kesempatan berprestasi.
- c. *Comparison Person* yaitu seorang pegawai dalam organisasi yang sama, seorang karyawan dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya.
- d. *Equity in equity* yaitu puas tidak puasnya karyawan adalah hasil dari membandingkan antara *input-outcome* karyawan tersebut dengan perbandingan *input-outcome* karyawan lainnya. Jadi terdapat dua kemungkinan yang terjadi yaitu yang pertama jika terjadi keseimbangan maka karyawan mengalami kepuasan ; kedua jika terjadi ketidakseimbangan maka akan dua akibat yang terjadi yaitu keseimbangan yang menguntungkan dirinya dan ketidakseimbangan

yang menguntungkan karyawan lain yang menjadi pembandingan atau *comparison person*.

2. Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*)

Teori ini dikemukakan oleh Victor Vroom yang dikutip oleh Hasibuan (2006) mengatakan bahwa motivasi seseorang mengarah pada suatu tindakan yang bergantung pada kekuatan berpendapat bahwa seseorang akan termotivasi untuk melakukan sesuatu hal dalam mencapai tujuan apabila mereka yakin bahwa tingkah laku mereka mengarah pada pencapaian tersebut.

3. Teori Penguatan (*Reinforcement Theory*)

Teori ini dikemukakan oleh B.F. Skinner dalam Suarli dan Yayan Bactiar (2005) yang mengemukakan bahwa bagaimana tingkah laku di masa lampau mempengaruhi tindakan di masa yang akan datang dalam suatu proses belajar. Teori ini menyangkut tentang ingatan seseorang mengenai pengalaman, stimulus, respon, dan konsekuensi. Teori ini melibatkan pengkondisian operan yang diterapkan pada manusia yang disebut modifikasi perilaku sedangkan pengkondisian operan yang diterapkan pada lingkungan kerja disebut sebagai modifikasi perilaku organisasi.

4. Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Teori ini dikemukakan oleh Edwin Locke yang dikutip oleh Robbins (2001) yang mengemukakan bahwa teori penetapan tujuan merupakan teori yang sangat spesifik, yang mendorong untuk mengarahkan ke suatu pencapaian yang lebih tinggi. Teori ini dapat memberikan pandangan yang menyeluruh tentang

motivasi seseorang yang mencakup proses *goal setting* dan hubungannya dengan *performance*, teori ini hanya menekankan pada pencarian motivasi.

Berdasarkan uraian definisi teori motivasi diatas, penelitian ini lebih terfokus pada teori isi (*Content Theory*).

D. Kepuasan Hidup (*Life Satisfaction*)

1. Pengertian kepuasan Hidup

Satisfaction merupakan keadaan kesenangan dan kesejahteraan, disebabkan karena orang telah mencapai satu tujuan atau sasaran (Chaplin, 2006). Diener (1984); Shin dan Johnson (1980) dalam Diener *et al* (1985) mendefinisikan kepuasan hidup sebagai penilaian menyeluruh terhadap kualitas kehidupan seseorang berdasarkan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan sendiri. Sosusa dan Lyubomirsky (2001) mendefinisikan kepuasan hidup sebagai penerimaan seseorang terhadap keadaan kehidupannya serta sejauh mana seseorang itu dapat memenuhi apa yang dikehendakinya secara menyeluruh. Menurut pendekatan *quality of life*, kepuasan hidup mengacu pada evaluasi subjektif mengenai seberapa banyak kebutuhan, tujuan, dan nilai-nilai yang kita punya telah terpenuhi dalam kehidupan (Eid dan Larsen, 2008). Berdasarkan beberapa definisi kepuasan hidup di atas dapat diambil kesimpulan kepuasan hidup adalah penilaian secara menyeluruh terhadap berbagai konstruk dalam kehidupan seseorang dengan didasarkan pada kriteria-kriteria yang telah ditetapkan oleh dirinya sendiri.

Diener (2003) menjelaskan dimensi dari kepuasan hidup adalah sebagai berikut :

a. Evaluasi kepuasan hidup secara global (*Life Satisfaction*)

Diener (2009) menjelaskan bahwa kepuasan hidup secara global dimaksudkan untuk mempresentasikan penilaian individu secara umum dan reflektif terhadap kehidupannya.

b. Evaluasi kepuasan pada ranah tertentu (*Domain Satisfaction*)

Secara konsep, *domain satisfaction* merupakan kepuasan dalam ranah kehidupan berfokus pada penilaian mengenai beberapa aspek spesifik di kehidupan seseorang (Pavot, 1991 dalam Eid dan Larsen, 2008).

Individu yang memiliki kepuasan hidup, menunjukkan sebuah kesenangan atau penerimaan terhadap hidup individu tersebut atau pemenuhan kebutuhan dan keinginan hidup individu secara keseluruhan. Individu yang memiliki sikap menerima terhadap keadaannya akan cenderung merasakan kepuasan hidup (Sousa dan Lyubormisky, 2001).

Kepuasan hidup merupakan indikator dari keadaan sejahtera dan adanya kepuasan hati yang merupakan kondisi yang menyenangkan dan timbul bila kebutuhan dan harapan individu terpenuhi (Pavot *et al*, 1991). Deci dan Ryan (2009) menjelaskan bahwa kebutuhan mendasar mempengaruhi kesejahteraan seseorang. Penelitian ini juga ditunjukkan oleh Milyavskaya dan Koestner (2011) bahwa dalam lima hierarki kebutuhan Maslow memiliki korelasi yang positif terhadap kepuasan hidup.

Dalam jurnal *Subjective Well Being: Three Decades of Progress* (1999), pembahasan menurut Diener dan Biswas (2008) terdapat beberapa komponen dalam kepuasan hidup yakni :

- a. Keinginan untuk mengubah kehidupan
- b. Kepuasan terhadap hidup saat ini
- c. Kepuasan hidup di masa lalu
- d. Kepuasan terhadap kehidupan di masa depan
- e. Penilaian orang lain terhadap kehidupan seseorang

Michalos (1985), dalam Amat dan Mahmud (2009) menegaskan bahwa kepuasan hidup adalah melibatkan berbagai konstruk yang memerlukan seseorang menilai berbagai aspek kehidupannya seperti kesehatan, keuangan, kerja serta hubungan interpersonalnya. Tetapi kebanyakan masyarakat meletakkan berbagai nilai tersebut terhadap salah satu aspek saja. Sedangkan menurut Diener (2005) kepuasan hidup menjelaskan tentang bagaimana seseorang mengevaluasi atau menilai hidupnya secara keseluruhan, yang merupakan penilaian reflektif seseorang dalam hidupnya. Lebih lanjut Sousa dan Lyubomirsky (2001) menyatakan kepuasan hidup seseorang mengacu pada ranah-ranah kehidupan tertentu yang mempengaruhi kepuasan hidup secara menyeluruh. Variabel kehidupan seperti resiliensi, asertivitas, empati, esktraversi dan keterbukaan terhadap pengalaman berhubungan dengan kepuasan hidup. Namun faktor lingkungan juga mempengaruhi penilaian kepuasan hidup dalam jangka waktu yang singkat. Jadi dapat disimpulkan bahwa baik kepribadian maupun lingkungan dapat mempengaruhi kepuasan hidup.

2. Komponen Kepuasan Hidup

Diener dan Biswas (2008) mengemukakan kepuasan hidup memiliki 5 komponen yaitu keinginan untuk mengubah kehidupan, kepuasan terhadap kehidupan saat ini, kehidupan hidup di masa lalu, kehidupan terhadap kehidupan di masa mendatang dan penilaian orang terhadap kehidupan seseorang.

Menurut Diener (2009), *Subjective Well Being* (SWB) terdiri dari tiga aspek pembangun yaitu afek positif, afek negatif dan kepuasan hidup. Dimana afek positif dan negatif merupakan aspek afektif sedangkan kepuasan hidup merupakan aspek yang mempresentasikan aspek kognitif individu.

a. Aspek Kognitif

Menurut Diener (2009), aspek kognitif berasal dari diri individu dimana masing-masing individu merasakan bahwa kondisi kehidupannya berjalan dengan baik.

b. Aspek Afektif

Aspek afektif ditunjukkan dengan keseimbangan antara afek positif dan afek negatif yang dapat diketahui dari frekuensi individu merasakan afek positif dan afek negatif yang dialami individu setiap harinya (Eid dan Larsen, 2008).

Skala yang digunakan untuk mengungkap variabel kepuasan hidup dalam penelitian ini merupakan hasil adaptasi dari Diener (1985) yang juga mewakili keilma komponen yang dilakukan menurut Diener dan Biswas (2008). Alat ukur

tersebut adalah *Satisfaction with Life Scale* (1985) yang terdiri dari 5 item pernyataan untuk mengukur kepuasan hidup diantaranya :

1. Dalam banyak hal, kehidupan saya mendekati ideal
2. Kondisi hidup saya sangat baik
3. Saya sangat puas dengan hidup saya
4. Sejauh ini, saya telah memperoleh hal-hal penting yang diinginkan dalam hidup
5. Kalau saya menjalani hidupnya selamanya, tidak ada yang saya ubah.

Dari uraian mengenai komponen kepuasan hidup tersebut di atas, peneliti memilih menggunakan alat ukur *Satisfaction with Life Scale* (1985) menurut Diener, selain karena memiliki pola yang sederhana, juga mudah untuk dipahami.

3. Karakteristik Individu yang memiliki Kepuasan Hidup

Menurut Pavot dan Diener (1993) aspek kepuasan hidup dinilai dari aspek kognitif seseorang secara keseluruhan terhadap kualitas hidupnya berdasarkan kriteria yang dipilih oleh mereka sendiri. Jadi, aspek kepuasan hidup bukanlah merujuk kepada kepuasan hidup dari aspek kesehatan, persahabatan, keuangan dan taraf sosial seseorang.

Diener (1985) mengatakan bahwa individu yang puas akan kehidupannya adalah individu yang menilai bahwa kehidupannya memang tidak sempurna tetapi segala sesuatunya berjalan dengan baik, selalu mempunyai keinginan untuk berkembang dan menyukai tantangan. Kepuasan hidup seseorang menunjukkan sebuah kesenangan terhadap penerimaan hidup individu tersebut atau pemenuhan

keinginan dan kebutuhan hidup individu secara keseluruhan (Sousa dan Lyubomirsky, 2001).

4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Hidup

Menurut Hurlock (1990) beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan hidup seseorang antara lain :

a. Kesehatan

Kesehatan yang baik meningkatkan individu pada usia berapapun dapat melakukan aktivitas. Sedangkan kesehatan yang buruk atau ketidakmampuan fisik dapat menjadi penghalang untuk mencapai kepuasan bagi keinginan dan kebutuhan individu (Hurlock, 1980).

b. Jenis Pekerjaan

Menurut Hurlock (1980), semakin rutin sifat pekerjaan dan semakin sedikit kesempatan untuk otonomi dalam pekerjaan, semakin kurang memuaskan. Hal ini dapat dilihat pada tugas sehari-hari yang diberikan pada orang dewasa maupun anak-anak.

c. Status Kerja

Baik di bidang pendidikan maupun pekerjaan, semakin berhasil seseorang melaksanakan tugas semakin hal itu dihubungkan dengan prestise, maka semakin besar pula kepuasan yang ditimbulkan (Hurlock, 1980).

d. Kondisi Kehidupan

Jika pola kehidupan memungkinkan seseorang untuk berinteraksi dengan orang lain baik dalam keluarga maupun teman dan tetangga dalam

masyarakat, maka kondisi demikian memperbesar kepuasan hidup (Hurlock, 1980)

e. Keseimbangan antara Harapan dan Pencapaian

Jika harapan realistis, maka orang akan puas dan bahagia apabila tujuannya tercapai.

Penelitian yang dilakukan menurut Milyaavskaya *et al* (2012), kebutuhan dasar manusia memiliki hubungan yang positif dengan kepuasan hidup dimana orang-orang yang puas dengan otonomi mereka dengan keterkaitan dengan orang lain, memiliki korelasi positif dan signifikan dengan perasaan kesejahteraan secara keseluruhan. Dengan adanya keterkaitan dengan orang lain dapat menimbulkan rasa memiliki, dan sikap mandiri yang dapat mencerminkan aktualisasi diri. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Deci dan Ryan (2000) menjelaskan bahwa kepuasan kebutuhan fisiologis sebagai kebutuhan motivasi akan secara positif mempengaruhi kesejahteraan seseorang. Hal ini tercermin dengan adanya kebutuhan fisiologis seperti kualitas makan dan minum yang tercukupi, kesehatan yang baik yang memungkinkan seseorang dapat berkeja dengan rutin.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan hidup adalah adanya penerimaan seseorang terhadap keadaan kehidupannya. Artinya adanya penilaian secara menyeluruh terhadap berbagai konstruk dalam kehidupan seseorang dengan didasarkan pada kriteria-kriteria yang telah ditetapkan oleh dirinya sendiri. Secara umum kepuasan hidup merujuk

kepada sejauh mana seseorang itu berpuas hati dengan apa yang diperolehnya selama ini.

E. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul dan peneliti	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	<i>Assessing work motivation for academic librarians in Oman.</i> (Al-Aufi & Al-Kalbani., 2013)	1. <i>Motivation</i> 2. <i>Maslow's Hierarchy of needs</i>	Lokasi Penelitian: Akademi Perpustakaan Oman Muscat. Subjek Penelitian: Perpustakaan universitas di wilayah Oman. Alat Analisis: Analisis Uji t dan One Way ANOVA	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan di perpustakaan akademik Oman merasakan tingkat motivasi yang rendah. Kecuali untuk kebutuhan keamanan yang mengindikasikan tingkat kepuasan di bawahnya. Di sisi lain, tingkat atas kebutuhan harga diri tidak cukup terpenuhi.
2.	<i>Motivational Need Hierarchy of Employee in Public and Private Commercial Bank</i> (Nurullah, 2014)	1. <i>Motivaton</i> 2. <i>Maslow's of Need Hierarchy</i>	Lokasi Penelitian: Bank public dan swasta di Bangladesh Subjek Penelitian: Karyawan bank public dan swasta di Bangladesh Alat Analisis: Uji t dan Uji ANOVA	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa bahwa pegawai bank umum swasta memiliki skor motivasi yang sedikit lebih tinggi dari setiap tingkat model Maslow, namun perbedaan motivasional ini penting untuk kebutuhan keselamatan dan tidak sesuai dengan kebutuhan, sosial, esteem dan kebutuhan dasar
3.	<i>Maslow and The Motivation Hierarchy : Measuring Satisfaction of The Needs</i>	1. <i>Maslow's Hierarchy of Needs</i> 2. <i>Life Satisfaction</i>	Lokasi Penelitian: Macao. Subjek Penelitian:	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lima hierarki kebutuhan Maslow memiliki korelasi yang positif terhadap kepuasan hidup.

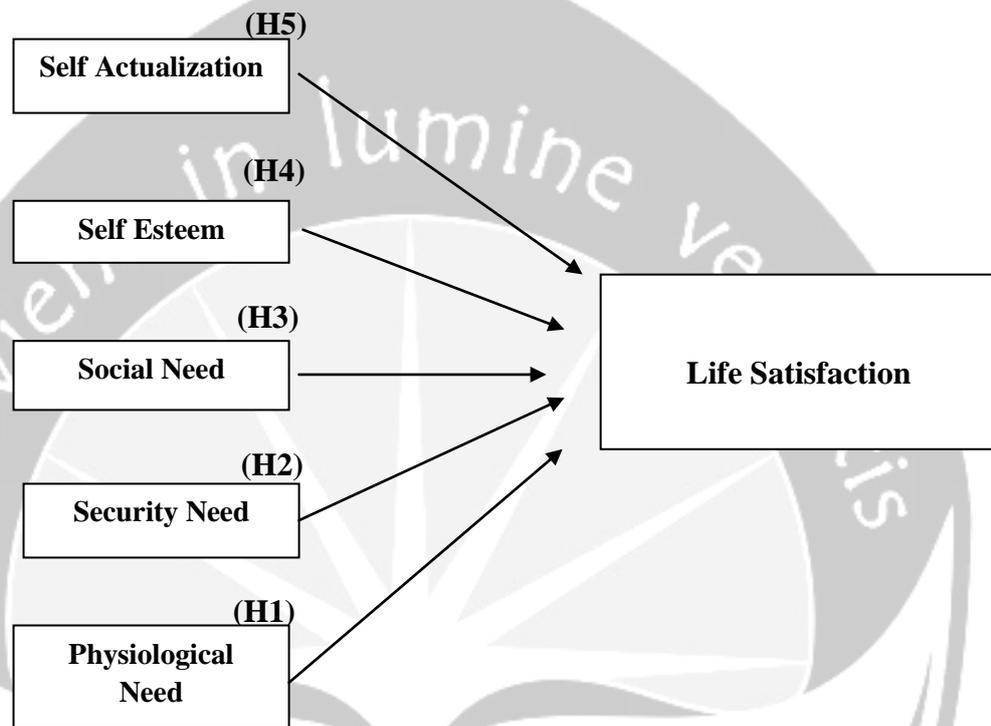
Lanjutan Tabel 2.1

	(J.R & Go, 2013)		Masyarakat dewasa secara umum	
			Alat Analisis: Regresi Berganda	
4.	<i>Life Satisfaction and Basic Needs among Elderly People in Pakistan: Evidence from the PSES Data</i> (Haq, 2012)	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Hierarchy of Maslow</i> 2. <i>Subjective Wellbeing</i> 3. <i>Life Satisfaction</i> 	<p>Lokasi Penelitian: Pakistan</p> <p>Subjek Penelitian: Ederly Pakistan.</p> <p>Alat Analisis: Regresi Multinomial Logistic</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kebutuhan mendasar seperti kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial dan harga diri memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan hidup sedangkan pada aktualisasi diri tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan hidup pada responden <i>Elderly People</i> di Pakistan</p>
5.	<i>Satisfaction of Needs and Well Being : An Application of Maslow's Hierarchy of Needs to The Population of Kenya</i> (William dan Smith, 2011)	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Satisfaction of Needs</i> 2. <i>Employee</i> 3. <i>Maslow's Hierarchy of Need Theory</i> 4. <i>Well Being</i> 	<p>Lokasi Penelitian: Kenya</p> <p>Subjek Penelitian: Masyarakat Kenya</p> <p>Alat Analisis: Statistik deskriptif, Metode afrobarometer</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa setiap individu di kenya mengalami kesulitan dalam memenuhi kebutuhan mendasar mereka sehingga memiliki rasa kecemasan, kekhawatiran serta depresi dalam memenuhi kebutuhan ditingkat atas sehingga hal ini berdampak ada kesehatan psikologis dan mental mereka.</p>

I. Kerangka Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif yang digunakan untuk menguji pengaruh lima dimensi hirarki motivasi Maslow dengan kepuasan hidup. Gambar 2.1 di bawah ini merupakan model kerangka pemikiran pada penelitian

ini. Model ini mempertimbangkan tentang adanya hubungan antara motivasi Maslow dengan kepuasan hidup.



Sumber : modifikasi jurnal Al-Aufi *et al* (2013) dan Taormina *et al* (2013)

Gambar 2

Kerangka Penelitian

J. Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Kebutuhan Fisiologis terhadap Kepuasan Hidup

Kebutuhan fisiologis yang dimiliki pegawai dalam suatu organisasi akan menimbulkan dorongan untuk memenuhi kebutuhan dasar pertama yang dicari untuk mencapai kepuasan hidup. Kebutuhan fisiologis merupakan tingkat yang paling bawah. Kebutuhan ini merupakan salah satu dorongan yang kuat pada diri manusia, karena merupakan kebutuhan untuk mempertahankan hidupnya. Prinsip

utama atau dasar seorang individu bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan dasarnya seperti sandang, pangan dan papan. Kemampuan seorang individu untuk memenuhi kebutuhan yang paling mendasar tersebut akan memberikan kontribusi positif pada kepuasan hidup.

Penelitian yang dilakukan Mittulah *et al* (2006) bahwa kebutuhan fisiologis memiliki hubungan yang positif terhadap kesejahteraan seseorang, dimana jika kebutuhan fisiologis tidak terpenuhi dengan baik maka akan berdampak pada kesehatan fisik, kesejahteraan dan kepuasan hidup seseorang. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Bookwalter dan Dalenberg (2004) menyatakan bahwa salah satu dari lima hierarki kebutuhan Maslow yaitu kebutuhan fisiologis memiliki pengaruh yang positif dengan kepuasan hidup seseorang. Hasil penelitian Haq (2012); William dan Smith (2011) juga menemukan bukti nyata bahwa kebutuhan fisiologis memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan hidup.

Berdasarkan konsep tersebut serta dukungan beberapa penelitian terdahulu, peneliti mengajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Terpenuhinya pemenuhan kebutuhan fisiologis memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan hidup

2. Pengaruh Kebutuhan Keamanan terhadap Kepuasan Hidup

Motivasi karyawan dalam bekerja adalah untuk memberikan rasa keamanan dalam hidup. Motivasi pemenuhan kebutuhan akan keamanan merupakan kebutuhan tingkat kedua dari motivasi kebutuhan menurut Maslow. Seseorang mempunyai harapan untuk dapat memenuhi standar hidup yang

dianggap wajar. Kebutuhan ini mengarahkan rasa keamanan, ketentraman dan jaminan seseorang dalam kedudukan, jabatan, wewenang dan tanggung jawabnya sebagai karyawan. Kebutuhan keamanan yang dimiliki karyawan dalam suatu organisasi pada dasarnya menginginkan kestabilan dan situasi yang aman. Kesadaran terhadap batasan diri yang dapat menimbulkan perasaan cemas terhadap kelangsungan hidup pada karyawan. Saat karyawan dapat memenuhi kebutuhan akan keamanan maka karyawan akan puas pada kualitas kehidupan kerjanya. Hal ini menunjukkan kebutuhan keamanan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan hidup.

Pernyataan ini juga didukung pada penelitian yang dilakukan oleh Chopra (2005) yang diketahui bahwa kebutuhan keamanan memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan hidup dimana individu memiliki rasa kecemasan terhadap keselamatan pribadi mereka jika berada dalam lingkungan yang tidak memadai dalam hal kelangsungan hidup mereka seperti gaji, jaminan kesehatan dan lingkungan yang tidak aman. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Elena *et al* (2016) pada karyawan tingkat tinggi dan tingkat rendah di Rusia, menyatakan bahwa kepuasan dalam hal kompensasi yang diberikan akan mendorong kesejahteraan bagi pekerja tingkat tinggi dan tingkat rendah yang ada di Rusia. Hasil penelitian Al-Aufi dan Al-Kalbani (2013); Nurullah (2014); Haq (2012); William dan Smith (2011) juga membuktikan bahwa kebutuhan keamanan memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan hidup.

Berdasarkan konsep tersebut serta dukungan beberapa penelitian terdahulu, peneliti mengajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H2: Terpenuhinya pemenuhan kebutuhan keamanan memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan hidup

3. Pengaruh Kebutuhan Sosial terhadap Kepuasan Hidup

Kebutuhan sosial ini sering juga disebut kebutuhan untuk dicintai dan mencintai, atau kebutuhan untuk menjadi bagian dari kelompok tertentu. Kebutuhan akan diikuti sertakan, meningkatkan relasi dengan pihak-pihak yang diperlukan dan tumbuhnya rasa kebersamaan termasuk adanya *sense of belonging* dalam organisasi. Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan akan interaksi sosial dan kasih sayang, dimana manusia sebagai makhluk sosial akan cenderung membutuhkan orang lain. Karyawan yang berkerja dalam suatu organisasi pasti membutuhkan hubungan dengan manusia lainnya, kebutuhan untuk berkumpul, berdiskusi, bersenda gurau ataupun penyaluran bakat dan minat adalah hal yang menjadi perhatian dalam suatu organisasi. Karyawan dapat memenuhi kebutuhan ini dengan menjalin persahabatan dengan rekan kerja, interaksi antara atasan dan bawahan dan adanya hubungan komunikasi yang baik dalam suatu organisasi akan membuat organisasi lebih mudah bersinergi demi mencapai suatu tujuan. Kemampuan seorang karyawan untuk memenuhi kebutuhan sosial dalam berorganisasi akan meningkatkan kepuasan hidupnya.

Penelitian yang dilakukan menurut Fox *et al* (2007) menyatakan kebutuhan sosial memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan hidup dimana seseorang membutuhkan adanya hubungan sosial dengan orang lain, sebagai konsep adanya dukungan sosial dalam bentuk kepercayaan dan rasa hormat pada orang lain. Penelitian lain yang dilakukan menurut Schaufeli dan Salanova (2014),

juga menemukan bukti nyata bahwa keterlibatan kerja dalam bentuk memotivasi dan menghargai kondisi pegawai menjadi ukuran dalam kepuasan hidup. Sikap atasan terhadap bawahan untuk lebih menghargai usaha dan kinerja menjadi komponen dalam kesejahteraan pegawai. Hasil penelitian Haq (2012); William dan Smith (2011) juga menemukan bukti nyata bahwa kebutuhan sosial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan hidup. Hal ini merupakan beberapa wujud dari pemenuhan kebutuhan sosial yang diharapkan karyawan dalam bekerja pada sebuah organisasi dan yang berkontribusi pada peningkatan kepuasan hidup.

Berdasarkan konsep tersebut serta dukungan beberapa penelitian terdahulu, peneliti mengajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H3: Terpenuhinya pemenuhan kebutuhan sosial memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan hidup

4. Pengaruh Kebutuhan Harga Diri terhadap Kepuasan Hidup

Kebutuhan pada tingkat keempat adalah kebutuhan akan harga diri atau martabat. Kebutuhan harga diri merupakan suatu bentuk kebutuhan akan penghargaan, baik itu dalam prestasi, penghormatan terhadap orang lain, reputasi, status sosial, keyakinan, pujian dan yang lainnya. Kondisi karyawan dalam pemenuhan kebutuhan harga diri terkait dengan jabatan, prestasi, hubungan yang baik antar sesama karyawan, perasaan ingin dihargai dan dihormati serta kelayakan promosi jabatan dapat membantu karyawan termotivasi bekerja dengan baik untuk mendapatkan posisi tertentu. Guindon (2002) mendefinisikan kebutuhan harga diri terkait dengan apa yang diterima seseorang yaitu evaluasi

sikap dan penghargaan yang diterima seseorang dari orang-orang yang berkenaan dengan sifat dan karakter orang tersebut dan perasaan yang terkait tentang kelayakan, prestasi dan nilai seseorang terhadap dirinya. Seseorang mempunyai kecenderungan untuk dipandang bahwa mereka adalah penting, bahwa apa yang mereka lakukan ada artinya, bahwa mereka mempunyai kontribusi pada lingkungan sekitarnya dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pada akhirnya, karyawan yang dapat memperoleh penghargaan tinggi dalam bekerja akan puas pada kehidupan kerjanya.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Taormina (2013) menyatakan bahwa kebutuhan harga diri memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan hidup, dimana kebutuhan harga diri terkait dengan kelayakan, prestasi, rasa hormat seseorang untuk dirinya sendiri dan rasa hormat yang diterima seseorang untuk orang lain. Hasil penelitian Haq (2012); William dan Smith (2011) juga menemukan bukti nyata bahwa kebutuhan akan harga diri secara signifikan memiliki pengaruh yang positif terhadap peningkatan kepuasan hidup.

Berdasarkan konsep tersebut serta dukungan beberapa penelitian terdahulu, peneliti mengajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H4: Terpenuhinya pemenuhan kebutuhan harga diri memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan hidup

5. Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri terhadap Kepuasan Hidup

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan tingkat kebutuhan paling tinggi menurut Maslow. Kebutuhan ini antara lain perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukannya adalah penting dan ada keberhasilan atau prestasi yang ingin

dicapai. Tindakan yang didasarkan pada kemampuan yang dimiliki dan adanya dorongan untuk mencapai apa yang diinginkan merupakan kebutuhan aktualisasi diri yang ada dalam diri seseorang. Adanya kemampuan, kreatifitas dan keterampilan yang dimiliki dan dikembangkan akan membawa seorang karyawan kepada karir yang lebih tinggi. Karyawan yang dapat mengaktualisasikan diri di tempat kerja dapat meningkatkan kinerjanya dan tentunya akan diapresiasi seperti pemberian jabatan yang lebih tinggi dalam organisasi. Karyawan yang mampu mengaktualisasikan dirinya dengan cara mengoptimalkan kemampuan yang ada pada dirinya serta melakukan usaha yang ekstra dan melakukan hal-hal yang lebih dari yang diharapkan akan memperoleh kepuasan hidup yang lebih tinggi. Hal ini menunjukkan motivasi aktualisasi diri memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan hidup

Penelitian yang dilakukan menurut Taormina (2013) menyatakan aktualisasi diri memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan hidup dimana aktualisasi diri terkait dengan kemampuan dan keterampilan seorang karyawan sebagai bentuk pemenuhan diri. Hasil penelitian William dan Smith (2011) secara empiris juga membuktikan bahwa kebutuhan akan aktualisasi diri memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan hidup.

Berdasarkan konsep tersebut serta dukungan beberapa penelitian terdahulu, peneliti mengajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H5: Terpenuhinya pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan hidup