

## **ANALISIS PENGARUH FAKTOR *HYGIENE* DAN FAKTOR MOTIVATOR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT KARYA GUNA EKATAMA**

**Yohana Fransiska Nirmalasari**

Universitas Ma Chung Malang

111310121@student.machung.ac.id

### **Abstrak**

Salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk dapat meningkatkan kualitas SDM adalah dengan memperhatikan kepuasan kerja dari para pekerjanya. ketika seorang karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja maka seorang karyawan akan berupaya semaksimal untuk menyelesaikan tugasnya, yang akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Pada penelitian ini akan dibahas mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dengan menggunakan objek penelitian di PT Karya Guna Ekatama. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor *hygiene* dan faktor motivator yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja serta faktor mengetahui faktor yang lebih besar terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teori Herzberg yang melihat motivasi seseorang kedalam 2 faktor yaitu faktor *hygiene* dan faktor motivator. Kedua faktor tersebut akan menjadi variable independen dalam penelitian ini dengan variable dependen yaitu kepuasan kerja. Metode penelitian dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variable independen terhadap variable dependen. Hasil yang didapatkan adalah kedua faktor tersebut memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan namun dari kedua faktor yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan adalah faktor motivator. Simpulan yang didapat bahwa faktor *hygiene* dan faktor motivator berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan faktor motivator memiliki pengaruh lebih besar terhadap kepuasan kerja.

**Kata-kata kunci** : Motivasi, Kepuasan Kerja, *Hygiene*, Faktor-Faktor Herzberg

### **Abstract**

*One of the efforts undertaken by the company to improve the quality of human resources is to consider the job satisfaction of employees. when an employee satisfaction in the work that an employee will do everything to complete the task, which will produce a good performance and achievement for the company. In this study will discuss the factors that may affect job satisfaction using the object of research at PT Karya Guna Ekatama. The purpose of this research is to analyze the hygiene factors and motivational factors that influence job satisfaction and factors determine a bigger factor to job satisfaction. In this study, researchers used Herzberg's theory of motivation someone who saw into 2 factors, hygiene factors and motivational factors. Both of these factors will be the independent variable in this study with the dependent variable is job satisfaction. The research method in this study using multiple linear regression to determine the influence of the independent variable on the dependent variable. The results obtained are both factors have an influence on employee job satisfaction, but of the two factors that most influence on employee job satisfaction is the motivating factor. The conclusions obtained that the hygiene factors and*

*motivational factors affect the job satisfaction and motivational factors have a greater influence on job satisfaction*

**Keywords:** *Motivation, Job Satisfaction, Hygiene, Herzberg factors*

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Indonesia sebagai negara berkembang dimana tiap tahun melahirkan tenaga-tenaga kerja baru dari berbagai bidang pekerjaan serta tenaga kerja dari berbagai golongan-golongan umur. Tingginya angkatan kerja di Indonesia saat ini nyatanya tidak lepas dari tingginya angka pengangguran di Indonesia. Meningkatnya angka pengangguran tidak lepas dari terbatasnya lapangan kerja yang ada saat ini. Peningkatan angka pengangguran tidak diiringi dengan peningkatan jumlah lapangan kerja yang ada. Hal tersebut membuat para pencari kerja harus dapat pandai bersaing dengan meningkatkan kuliatas dari pencari kerja tersebut.

Pada era globalisasi saat ini, persaingan tidak hanya terjadi di lingkungan pencari kerja namun juga di lingkungan penyedia lapangan kerja. Perusahaan-perusahaan saat ini diminta agar mampu mendorong laju inovasi agar mampu bersaing baik ditingkat lokal, nasional dan lingkungan global. Salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan-perusahaan agar mampu bersaing adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Perusahaan-Perusahaan akan berupaya untuk membuat para pekerjanya merasa nyaman agar dapat meningkatkan kinerja dari pekerja tersebut. Pekerja yang merasa puas akan lingkungan kerja dan pekerjaan yang dilakukan akan membuat kualitas kerja akan meningkat pula. Upaya ini merupakan salah satu faktor untuk mengurangi angka pengangguran yang ada di Indonesia.

Upaya yang dilakukan untuk dapat meningkatkan kualitas SDM adalah dengan memperhatikan kepuasan kerja dari para pekerjanya. Ade (2016) dalam artikel nya juga menyebutkan bahwa sukses tidaknya suatu organisasi sangat tergantung dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki karena sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang mampu berprestasi maksimal. Kepuasan kerja mempunyai peranan penting terhadap prestasi kerja karyawan, ketika seorang karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja maka seorang karyawan akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugasnya, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan

Berdasarkan latar belakang tersebut penulis ingin meneliti lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dalam penelitian ini penulis mengambil teori Herzberg sebagai dasar dalam penelitian ini. Dalam Teori Herzberg menyatakan puas atau tidaknya karyawan bekerja dipengaruhi faktor Eksternal (*Hygiene*) dan faktor Intrinsik (*Motivator*). Faktor *hygiene* (*dissatisfier*) yang berhubungan dengan aspek di sekitar pelaksanaan pekerjaan atau *job context* yang disebut juga aspek ekstrinsik pekerja. Faktor yang kedua adalah faktor *motivator* (*satisfier*) berhubungan dengan aspek-aspek yang terkandung dalam pekerjaan itu sendiri atau *job content* yang disebut juga sebagai aspek intrinsik dalam pekerjaan. Peneliti akan meneliti PT Karya Guna Ekatama

yang berada di daerah Pasuruan. Peneliti memilih perusahaan tersebut setelah melihat rata-rata karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut cukup banyak dari tahun ke tahun,

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan dalam penelitian ini adalah “Untuk menganalisis pengaruh faktor *hygiene* dan faktor motivator yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan Untuk menganalisis faktor yang berpengaruh lebih besar terhadap kepuasan kerja karyawan”

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan jenis asosiatif kausal. Asosiatif kausal adalah penyelidikan atas kemungkinan hubungan sebab-akibat dengan cara berdasar atas pengamatan terhadap akibat yang ada dan mencari kembali faktor yang mungkin menjadi penyebab melalui data tertentu (Hartoto, 2009). Asosiatif kausal adalah penyelidikan atas kemungkinan hubungan sebab-akibat dengan cara berdasar atas pengamatan terhadap akibat yang ada dan mencari kembali faktor yang mungkin menjadi penyebab melalui data tertentu (Hartoto, 2009).

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel independen adalah suatu variabel yang ada atau terjadi mendahului variabel dependen. Keberadaan variabel dalam penelitian ini merupakan variabel yang menjelaskan terjadinya fokus dan topik penelitian.

1. Variabel terikat atau *dependent variable* dalam penelitian ini adalah tingkat kepuasan kerja pada karyawan PT karya Guna Ekatama. Kepuasan kerja adalah Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini di cerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. ( Malayu S.P Hasibuan (2008 : 202).
2. Variabel bebas atau *independent variable* dalam penelitian ini adalah faktor *hygiene* dan faktor motivator.
  - a. Faktor *Hygiene* adalah yang berhubungan dengan aspek disekitar pelaksanaan pekerjaan atau *job content* yang disebut juga aspek ekstrinsik pekerja, yang terdiri dari kebijaksanaan dan prosedur perusahaan, *supervisor*, upah/gaji, hubungan dengan rekan kerja, kondisi kerja (Yulinda,2009).
  - b. Faktor Motivator adalah faktor yang berhubungan dengan keberhasilan melakukan tugas, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemungkinan untuk pengembangan kemajuan (Yulinda,2009).

Data yang digunakan di dalam penelitian ini adalah primer. Data primer adalah data yang secara langsung diambil dari obyek penelitian oleh peneliti perorangan maupun organisasi (Godam, 2006). Dalam penelitian ini, data primer yang digunakan berasal dari kuisisioner terhadap 122 karyawan yang telah bekerja di perusahaan tersebut. Sehingga dapat mengetahui faktor *hygiene* dan faktor motivator yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada saat bekerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah menggunakan regresi linear berganda, dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \mu$$

Keterangan:

- Y : Kepuasan kerja
- $\beta_0$  : Konstanta
- $X_1$  : Faktor motivator
- $X_2$  : Faktor *hygiene*
- $\beta_1$  : Koefisien  $X_1$
- $\beta_2$  : Koefisien  $X_2$
- $\mu$  : Faktor sisa

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji instrument yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas.

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevaliditas atau kesalahan suatu instrumen. Hasil penelitian dikatakan valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti (Sugiyono, 2010:172). Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sampai sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Dikatakan valid apabila total item dan korelasi item signifikan pada  $\alpha = 5\%$ .

Rumus korelasi yang digunakan adalah yang dikemukakan oleh Pearson yang dikenal dengan rumus korelasi *Product Moment* yaitu:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Keterangan :

$x = X - X_1$

$y = Y - Y_1$

$X_1$  = Skor rata-rata dari X

$Y_1$  = Total skor.

Reliabilitas berarti bahwa instrumen cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu dan makna yang terkandung juga tidak ambigu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data-data yang dapat dipercaya juga (Sugiyono, 2010:183). Pengukuran uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) > 0.60.

## UJI HIPOTESIS

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan kedalam model mempunyai pengaruh sama terhadap variabel dependen (Yulinda, 2009). Uji F digunakan untuk melihat secara serempak variabel independen yaitu faktor *hygiene* ( $X_1$ ) dan faktor motivator ( $X_2$ ) terhadap variabel dependen (Y).

$H_0: \beta_1 = \beta_2 = 0$ , yaitu secara bersama-sama terdapat pengaruh apapun dari variabel faktor *hygiene* ( $X_1$ ) dan faktor motivator ( $X_2$ ) terhadap variabel kepuasan kerja (Y).

Ha:  $\beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$ , yaitu secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh dari variabel faktor *hygiene* (X1) dan faktor motivator (X2) terhadap variabel kepuasan kerja (Y).

Kriteria pengambilan keputusan:

Ho diterima jika  $\text{sig } F \leq \alpha = 0,05$

Ha ditolak jika  $\text{sig } F > \alpha = 0,05$

Formula untuk Uji F adalah sebagai berikut.

$$F = \frac{KTR}{KTS}$$

Keterangan :

F = Homogenitas yang dicari

KTR = Kuadrat Tengah Regresi

KTS = Kuadrat Tengah Sisa

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai  $R^2$  yang semakin besar atau mendekati angka 1 menunjukkan bahwa adanya pengaruh variabel independen (X) yang besar terhadap variabel dependen (Y). Sebaliknya apabila  $R^2$  semakin kecil atau mendekati angka 0 maka dapat dikatakan pengaruh variabel independen (X) kecil terhadap variabel dependen (Y) (Yulinda, 2009).

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah nilai dugaan dari peneliti terhadap suatu objek yang diteliti sesuai atau tidak dengan kenyataannya (Sulistyo, 2012:84). Uji t dilakukan jika data antara variabel yang satu tidak saling berkaitan/independen (Sulistyo, 2012: 86). Dalam penelitian ini, Uji t diperlukan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.

Ho:  $\beta_i = 0$ ;  $i=1$  dan 2, yaitu secara parsial terdapat pengaruh apapun antara faktor *hygiene* (X1) dan faktor motivator (X2) terhadap variabel kepuasan kerja (Y).

Ha:  $\beta_i \neq 0$ ;  $i=1$  dan 2, yaitu secara parsial tidak terdapat pengaruh apapun antara variabel faktor *hygiene* (X1) dan faktor motivator (X2) terhadap variabel kepuasan kerja (Y).

Kriteria pengambilan keputusan :

Ho diterima jika signifikansi variable bebas (x)  $< \alpha = 0,05$

Ha ditolak jika signifikansi variable bebas (x)  $\geq \alpha = 0,05$

Uji hipotesis kedua dengan memperhatikan *standardized* koefisien pada hasil penelitian regresi. *Standardized* yang lebih besar adalah variabel yang memiliki pengaruh lebih besar terhadap kepuasan kerja karyawan.

## HASIL

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk mempelajari pola hubungan antara dua atau lebih variabel. Regresi Linear berganda digunakan dalam sebuah penelitian apabila peneliti menggunakan lebih dari 2 variabel independen (Sugiyono, 2010)

#### Tabel 1

#### Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.594	.263		2.259	.026		
Hygiene	.354	.111	.360	3.190	.002	.250	4.004
Motivator	.516	.127	.457	4.050	.000	.250	4.004

a. Dependent Variable: Kepuasan

Model regresi di atas dapat diartikan bahwa apabila X1 naik sebesar 1 maka Y akan naik sebesar 0,354. Apabila X2 naik sebesar 1 maka Y akan naik sebesar 0,516.

**UJI HIPOTESIS**

**UJI F**

Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan maka didapatkan hasil untuk Uji F sebagai berikut.

**Tabel 2**

**Hasil Uji F**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	32.919	2	16.459	98.003	.000 <sup>a</sup>
	Residual	19.986	119	.168		
	Total	52.905	121			

a. Predictors: (Constant), Motivator, Hygiene

b. Dependent Variable: Kepuasan

Dari tabel diatas maka dapat dilihat bahwa F hitung > dari F tabel yaitu pada angka 98,003 dan Signifikansinya < 0,05. Hal tersebut menandakan bahwa variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

**UJI R<sup>2</sup> (Adjusted)**

**Tabel 3 Hasil Uji R<sup>2</sup> (Adjusted)**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.789 <sup>a</sup>	.622	.616	.40982	1.619

a. Predictors: (Constant), Motivator, Hygiene

b. Dependent Variable: Kepuasan

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa Adjusted R Square menunjukkan angka 0,616. Hal tersebut menandakan bahwa variabel Y dijelaskan oleh variabel X sebesar 61,6% dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain.

**UJI t**

**Tabel 4 Hasil Uji t**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	.594	.263		2.259	.026			
Hygiene	.354	.111	.360	3.190	.002	.250	4.004	
Motivator	.516	.127	.457	4.050	.000	.250	4.004	

a. Dependent Variable: Kepuasan

Kedua variabel tersebut memiliki signifikansi penaruhnya terhadap kepuasan kerja ditunjukkan oleh nilai signifikan yaitu <0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel independen yang berpengaruh secara parsial dan lebih besar terhadap variabel dependen adalah variabel Motivator karena memiliki t hitung paling besar.

**PEMBAHASAN**

Pada penelitian ini mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Herzberg mengenai teori dua faktor yaitu faktor motivator dan faktor *hygiene*. Faktor-faktor yang termasuk dalam faktor motivator adalah keberhasilan melakukan tugas, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemungkinan untuk pengembangan kemajuan (Yulinda,2009). Kelompok faktor kedua adalah *Hygiene* yang berhubungan dengan aspek disekitar pelaksanaan pekerjaan atau *job content* yang disebut juga aspek ekstrinsik pekerja, yang terdiri dari kebijaksanaan dan prosedur perusahaan, supervisor, upah/gaji, hubungan dengan rekan kerja, kondisi kerja (Yulinda, 2009). Setelah dilakukan penelitian dengan objek penelitian Pada PT Karya Guna Ekatama didapatkan hasil yang membenarkan teori Herzberg tersebut yaitu faktor *hygiene* dan faktor motivator memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pada faktor *hygiene* di PT Karya Guna Ekatama dapat dijelaskan bahwa karyawan memiliki hubungan yang baik dengan atasannya. Motivasi dan bimbingan yang diberikan oleh atasan kepada karyawan membuat hubungan atasan dengan karyawan terjalin dengan baik. Ketika karyawan mengalami suatu masalah dalam pekerjaan, atasan dapat membantu menyelesaikan masalah tersebut dengan baik dan secara profesional. Pada Faktor *Hygiene* ini juga dijelaskan bahwa tidak hanya atasan yang mendukung karyawan dalam bekerja namun rekan kerja juga menjadi faktor yang membuat karyawan merasa puas dalam pekerjaannya. Hubungan antar rekan kerja sudah bukan lagi seperti rekan kerja namun sudah seperti sahabat. Ketika karyawan mengalami masalah, rekan kerja lah yang menjadi orang pertama mengetahui masalah tersebut dan memberikan masukan serta mendukung dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi hal tersebut membuat karyawan merasa nyaman bekerja di PT Karya Guna Ekatama. Dukungan lainnya yang diterima oleh karyawan yang membuat karyawan merasa nyaman dan puas dalam pekerjaannya adalah dukungan yang datang dari sitem perusahaan. Perusahaan memberikan sistem yang jelas dan pembagian kerja yang diberikan bersifat flexible sehingga karyawan merasa sangat terbantu dengan sistem perusahaan dalam menjalankan pekerjaannya. Selain itu perusahaan juga memberikan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja serta ruangan kerja yang layak

bagi karyawannya. Upah dan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan juga merata dan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan sehingga karyawan memperoleh kesejahteraan.

Pada Faktor Motivator yang ada di karyawan PT Karya Guna Ekatama dapat dijelaskan bahwa karyawan dapat menyelesaikan seluruh tugasnya dengan baik karena adanya informasi-informasi seperti dokumen-dokumen perusahaan serta pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh karyawan kepada atasan yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas tersebut. Adanya penghargaan serta pujian atas hasil kerja karyawan dari atasan juga menjadi salah satu faktor motivator yang ada pada perusahaan tersebut. Bahkan ada beberapa dari karyawan juga menerima promosi atas hasil kerja yang telah dilakukan dengan baik. Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan di PT Karya Guna Ekatama dianggap menjadi peluang yang baik untuk bertumbuh dan berkembang ke arah yang lebih baik. Pemberian tanggung jawab yang besar dari atasan kepada karyawan juga menjadi motivasi bagi karyawan dalam melaksanakan setiap tugas yang diberikan. Karyawan di PT Karya Guna Ekatama juga memiliki keinginan dalam melakukan perubahan terhadap beberapa hal dalam pekerjaannya sehingga dapat menjamin karir dan masa depan karyawan tersebut. Adanya pengakuan dari atasan atas hasil kerja karyawan merupakan motivasi yang baik yang dilakukan atasan terhadap karyawan. Posisi yang diterima oleh karyawan PT Karya Guna Ekatama juga sudah sesuai dengan kemampuan dan keinginan karyawan tersebut. Dari penelitian ini juga didapatkan hasil bahwa faktor motivator menjadi faktor paling kuat pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa faktor motivator memiliki hasil yang lebih kuat dibandingkan dengan faktor *hygiene*.

Kepuasan Kerja yang didapatkan oleh karyawan PT Karya Guna Ekatama dapat didefinisikan dengan karyawan merasa senang dengan pekerjaan yang dilakukan. Hal tersebut dapat dilihat dari semangat yang dimiliki oleh karyawan dengan datang tepat waktu setiap harinya. Selain itu pemberian kebijakan oleh perusahaan yang cukup adil membuat karyawan merasa puas untuk berkarir di perusahaan tersebut. Penghargaan-penghargaan yang diterima nyatanya dapat memberikan gairah dalam bekerja sehingga karyawan dapat meningkatkan hasil kerjanya.

Pada penelitian Yulinda (2009), kepuasan kerja, faktor Motivator, faktor *hygiene* menjadi variabel dependen dan independen pada pegawai dinas luar asuransi jiwa bersama Bumiputera 1912. Hasil dari penelitian Yulinda (2009) adalah variabel faktor *hygiene* dan faktor motivator berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dinas luar asuransi jiwa bersama Bumiputera 1912 Cabang Setiabudi Medan berdasarkan hasil uji F dan uji t. Pada penelitian yang dilakukan oleh Yulinda (2009) Faktor yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah faktor motivator. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah kesamaan dengan teori yang digunakan sama-sama menggunakan teori Herzberg yaitu pada penelitian yang dilakukan oleh Christofer, Maya Ida (2015), Tiara Erisa, Arif Rahman, Rahmi Yuniarti (2012) dan Yulinda dan Sri Wulan (2009). Namun, pada penelitian sebelumnya objek perusahaan yang digunakan berbeda dengan penelitian ini.

Objek Penelitian pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Christofer, Maya Ida (2015) adalah Perusahaan Ritel Infinite Apple Premium Reseller dan Yulinda (2009) adalah Pegawai Dinas Luar Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**



Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Kedua variabel yang diambil dari teori Herzberg yaitu faktor *hygiene* dan faktor motivator keduanya memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada PT Karya Guna Ekatama. Pengaruh positif tersebut dapat diartikan bahwa perusahaan telah berhasil memberikan fasilitas-fasilitas, kenyamanan, sarana dan prasana yang menunjang pekerjaan bagi tenaga kerjanya sehingga dapat memberikan kontribusi lebih kepada perusahaan.
2. Dari kedua faktor tersebut faktor motivator adalah faktor yang berpengaruh lebih besar terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Karya Guna Ekatama yang terdiri dari keberhasilan melakukan tugas, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemungkinan untuk pengembangan kemajuan, status dan prestasi. Dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Karya Guna Ekatama merasa nyaman dan puas bekerja di perusahaan tersebut dan perusahaan telah berhasil memenuhi keinginan karyawan.

Terdapat beberapa saran bagi peneliti selanjutnya dan bagi perusahaan yang diharapkan dapat memperbaiki penelitian ini dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Lebih memperhatikan faktor motivator yang terdiri dari prestasi/penghargaan seperti pujian atas hasil kerja karyawan dari atasan, tanggung jawab seperti dalam hal tanggung jawab besar dari atasan kepada karyawan atas pekerjaan mereka, kemungkinan pertumbuhan/promosi atas hasil kerja yang telah dilakukan dengan baik. Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan di PT Karya Guna Ekatama dianggap menjadi peluang yang baik untuk bertumbuh dan berkembang ke arah yang lebih baik. Pekerjaan itu sendiri, pengakuan dari atasan atas kinerja yang baik, status. Berikutnya adalah faktor *hygiene* yang terdiri dari hubungan dengan atasan seperti motivasi dan bimbingan yang diberikan oleh atasan kepada karyawan membuat hubungan atasan dengan karyawan terjalin dengan baik, ketika karyawan mengalami suatu masalah dalam pekerjaan, atasan dapat membantu menyelesaikan masalah tersebut dengan baik dan secara profesional, gaji, keamanan kerja yang nyaman, jauh dari keramaian seperti demo, pasar membuat karyawan merasa puas bekerja, kondisi kerja yang nyaman seperti suasana yang menyenangkan dan nyaman tidak tegang, hubungan dengan rekan kerja antar sesama yang saling mendukung dalam pekerjaan. Hal tersebut dapat membuat karyawan merasa nyaman dan nantinya akan dapat memberikan kontribusi lebih kepada perusahaan dan menaikkan profit perusahaan atas prestasi kerja yang mereka capai.

Dalam memberikan kebijakan-kebijakan perusahaan diharapkan lebih memperhatikan kedua faktor tersebut khususnya faktor motivator. Seperti memberikan penghargaan atas prestasi pekerjaan yang telah dicapai serta kenaikan jabatan atas kontribusi yang lebih terhadap kemajuan perusahaan.

Faktor motivator sebaiknya lebih diperhatikan lebih baik lagi dan perlu adanya upaya kreatif yang perlu ditingkatkan agar karyawan merasa nyaman dan puas atas bentuk perhatian yang diberikan perusahaan.

2. Bagi pengembangan ilmu dan peneliti Selanjutnya

Diharapkan pada penelitian selanjutnya lebih memperhatikan jenjang pendidikan karyawan, karena hal itu dapat mempengaruhi pemahaman responden terutama terhadap pertanyaan-pertanyaan yang sifatnya ilmiah/ penulisan yang bersifat baku. Sehingga peneliti harus mengetahui perusahaan tersebut dengan lebih jelas terlebih dahulu dan serta bersedia untuk diminta beberapa informasi perihal perusahaan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik. Jumlah Angkatan Kerja. (2013). <http://www.bps.go.id> diakses 6 Maret 2016.
- Christofer dan Maya Ida, (2015). Pengaruh Teori Dua Faktor Frederick Herzberg (Hygiene dan Motivator) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Perusahaan Ritel Infinite Apple Premium Reseller Surabaya. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol 13 (3): 207-202.
- Davis, Keith dan Newstrom. J. W. (1996). *Perilaku dalam Organisasi Jilid 2 (Terjemahan)*. Jakarta: Erlangga
- Engko, Cecilia. (2008). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual Dengan Self Esteem dan Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. Vol 10 (1): 1-12.
- Erissa, Tiara Devina dan Arif Rahman, ST.,MT dan Rahmi Yuniarti, ST.,MT (2012). Analisa Jalur Pengaruh Faktor Herzberg Motivator dan Minnesota Satisfaction Questionnaire Terhadap Kinerja Karyawan. 369-378. [Jrmsi.studentjournal.ub.ac.id](http://jrmsi.studentjournal.ub.ac.id). diakses 10 November 2016.
- Griffin, Ricky W. (2006). *Manajemen Jilid 2*. Edisi tujuh. Jakarta: Erlangga
- Hapsari, Rida, Retno Astuti dan Sakunda Anggraini. (2014). *Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi kasus di Bakso bakar Pahlawan Trip, Malang)*. file:///I:/JURNAL-Rida-Hapsari.pdf. Diakses 7 Oktober 2016
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Kaffahbiz. (2016). *4 Strategi Untuk Menghadapi Persaingan Bisnis Yang Semakin Ketat*. Portal Berita Online. <http://www.kaffah.biz/> diakses 7 Oktober 2016
- Kreitner, Robert & Kinchi, Angelo. (2005). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba4
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh*, Yogyakarta: Penerbit Andi
- Okta,Dimas Ardiansyah. (2016). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT.Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol.3 (1):17-21.
- Paramarta, Vip dan Tendi Haruman. (2006). Kepuasan Kerja: Konsep, Teori, Pendekatan, dan Skala Pengukurannya. *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Ekonomi*. Vol 6 (3): 487-502.
- Pebriyanti, Ni Kadek Sri dan I Ketut Dunia dan kadek Rai Suwena. (2012). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Colombus Megah Sarana Cabang Denpasar Tahun 2012*. Universitas Pendidikan Ganesha Indonesia.
- Puspitasari, Ayu Wulan. (2010). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Migrasi Sirkuler ke Kabupaten Semarang*. Universitas Diponegoro, Semarang. <http://eprints.undip.ac.id> diakses 22 September 2016
- Rizqi, Riza Ovita, Mirwan Ushada dan Wahyu Supartono. (2015). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Pendekatan Kansei Engineering Perusahaan XYZ. *Jurnal Agritech*. Vol 35 (1): 78-87.
- Robbis, Stephen. (2002). *Prinsip-Prinsip perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga

- Soegandhi, Vannecia Marchelle, dan Drs. Eddy M. Sutanto, M.Sc dan Roy Setiawan, dan S.Kom.,MM.,MSM. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT Surya Timur Sakti Jatim. *Agora*. Vol 1 (1).
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustakabaru.press
- Sulistyo. (2012). *6 Hari Jago SPSS 17*. Jakarta: Buana Ilmu Populer.
- Sulisyanto. (2011). *Perbedaan Pandangan Skala Likert Sebagai Skala Ordinal atau Skala Interval*. <http://eprints.undip.ac.id> diakses 23 September 2016
- Supatmi, Mamik Eko, Umar Nimran, Hamidah Nayati Utama. (2015). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit*. Vol 7 (1) : 25-37.
- Widyono, Didi Krestanto dan M.Naim Musafik. (2013). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Studi Kasus Pada Guru SD Di Kecamatan Campurdarat Kabupaten Tulungagung. *Jurnal Otonomi*. Vol 13 (3): 1-13.
- Wijono, Sutarto. (2012). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Prenadamedia Group
- Yulinda, Sri. (2009). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pegawai Dinas Luar Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Setiabudi Medan. *Jurnal Manajemen Bisnis*. Vol 2 (1): 25-32.
- Yunaifah, Ade. (2016). *Kepuasan Kerja*. *Portal Berita Online*. <http://www.bppp.com> diakses 7 Oktober 2016

