

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Berikut ini dicantumkan beberapa hasil dari penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai landasan empiris bagi peneliti dalam bentuk tabel, sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Judul dan Peneliti	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Pengaruh Faktor Hygiene dan Motivator Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Rianto Prima Jaya Stevianus (Jurnal Ekonomi Bisnis Volume 20 No.1, April 2015).	Independen X ₁ Hygiene X ₂ Motivator Dependen Y Kepuasan Kerja	Metode survei dengan menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel hygiene memberikan pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Rianto Prima Jaya, sedangkan variabel Motivator memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
Pengaruh Faktor Motivasional Dan Hygiene Menurut Teori Herzberg Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Universitas Sanata Dharma Yogyakarta Stefanus Rumangkit (2011).	Independen X ₁ Motivasional X ₂ Hygiene Dependen Y Kepuasan Kerja	Penelitian Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesempatan bertumbuh dan pengakuan orang lain dalam faktor teori motivasional menurut Herzberg mampu memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja namun faktor kemajuan dalam karier mempunyai pengaruh yang negatif terhadap kepuasan kerja. Sedangkan kesenjangan antara harapan dan kenyataan atas imbalan dalam faktor Hygiene menurut Herzberg juga memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja. Selain itu dalam penelitian ini juga

			mendapatkan bahwa kepuasan kerja juga mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.
Pengaruh Faktor Hygiene Dan Faktor Motivator Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Industri Batik Brotseno Di Masaran Sragen Santoso, Catur Teguh and Septi, Kurnia Prastiwi, S.E., M.M (2018)	Independen X ₁ Faktor Hygiene X ₂ Faktor Motivator Variabel Intervening Komitmen Organisasi Dependen Y Kepuasan Kerja	Deskriptif Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial faktor hygiene berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan batik Brotseno Sragen. Secara bersama-sama terbukti bahwa faktor hygiene, faktor motivator dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan batik Brotseno Sragem.
Pengaruh Faktor Motivator dan Faktor higiene terhadap kepuasan kerja karyawan home industry. Batik pasir semeru di pasirian Nicky Onidis (2018)	Independen X ₁ Motivasional X ₂ Hygiene Dependen Y Kepuasan Kerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Faktor motivator X ₁ dan faktor higiene X ₂ secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan para karyawan home industri batik pasir semeru. Berdasarkan hasil koefisien regresi terbukti bahwa faktor higiene mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kepuasan para karyawan home industri batik pasir semeru apabila dibandingkan dengan faktor motivator.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 *Hygiene Factor*

Hygiene factor adalah faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Kebutuhan kesehatan ini menurut Herzberg (2000) merupakan kebutuhan yang berlangsung terus menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah di penuhi. Faktor-faktor pemeliharaan ini meliputi hal-hal yang masuk dalam kelompok dissatisfiers seperti gaji, kondisi kerja fisik, kepastian pekerjaan, supervisi yang menyenangkan, kendaraan dinas, rumah dinas dan macam-macam tunjangan lainnya. Hilangnya faktor hygiene dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan dan absennya karyawan, bahkan dapat menyebabkan banyak karyawan yang keluar.

Hygiene factor ini perlu mendapat perhatian yang wajar dari pimpinan, agar kepuasan dan kegairahan bekerja bawahan dapat ditingkatkan. Menurut Herzberg hygiene factors bukanlah alat motivator melainkan keharusan yang harus diberikan oleh pimpinannya kepada mereka demi kesehatan dan kepuasan bawahannya, sedangkan menurut Maslow merupakan alat motivator bagi karyawan.

2.2.1.1 Dimensi *Hygiene Factor*

Menurut yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg (2000) indikator *Hygiene Factor* adalah :

1. Gaji (*salaries*)

Bagi pegawai gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi para pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat. Tidak ada satupun organisasi yang dapat memberikan kekuatan baru bagi tenaga kerjanya atau meningkatkan produktifitas, jika tidak memiliki sistem kompensasi yang realistis dan gaji bila digunakan dengan benar akan memberikan kepuasan bagi pegawai itu sendiri.

Indikator Gaji :

- a. Gaji yang diterima sesuai dengan UMK
- b. Kenaikan gaji sesuai dengan prestasi kerja karyawan

2. Kondisi kerja (*work condition*)

Kondisi kerja yang aman, nyaman dan tenang serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai tentu akan membuat pegawai betah untuk bekerja. Dengan kondisi kerja yang nyaman karyawan akan merasa aman dan produktif dalam bekerja.

Indikator Kondisi Kerja :

- a. Kebersihan selalu terjaga
- b. Fasilitas kerja tersedia dengan baik
- c. Ventilasi udara tersedia dengan baik
- d. Penerangan lampu tersedia
- e. Tempat kerja nyaman

3. Kebijakan dan administrasi perusahaan (*company policy and admisitrasion*)

Keterpaduan antara pimpinan dan bawahan sebagai suatu keutuhan dan totalitas merupakan suatu faktor yang sangat penting untuk menjamin keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Melalui pendekatan manajemen partisipatif, bawahan tidak lagi dipandang sebagai suatu objek melainkan sebagai suatu subjek.

Indikator Kebijaksanaan dan administrasi perusahaan:

- a. Kebijakan yang di buat sesuai dengan kebutuhan perusahaan
- b. Peraturan yang di buat sesuai dengan kondisi perusahaan

4. Hubungan antar pribadi (*interpersonal relation*)

Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik , haruslah didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis, yaitu terciptanya hubungan yang akrab, kekeluargaan dan saling mendukung baik itu hubungan antara sesama pegawai atau antara pegawai dengan atasan. Bahwa manusia sebagai makhluk sosial membutuhkan persahabatan dan mereka tidak akan bahagia bila ditinggalkan sendirian, untuk itu mereka akan melakukan hubungan dengan teman-temannya. Kebutuhan sosial secara teoritis adalah kebutuhan akan cinta, persahabatan, perasaan memiliki dan diterima oleh kelompok, keluarga dan organisasi, bahwa kelompok yang memilki hubungan keeratan yang tinggi cenderung menyebabkan para pekerja lebih puas berada dalam

kelompok. Kelompok kerja juga dapat memenuhi sistem sebagai sounding board terhadap problem mereka atau sebagai.

Indikator Hubungan antar pribadi:

- a. Adanya hubungan antar karyawan dengan baik
- b. Adanya hubungan baik antara bawahan dan atasan

5. Kualitas supervisi (*quality supervisor*)

Supervisi yang efektif akan membantu meningkatkan produktifitas pekerja melalui penyelenggaraan pekerjaan yang baik, pemberian mengenai petunjuk- petunjuk yang nyata sesuai standar kerja, dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan-dukungan lainnya. Supervisor mengkoordinasikan sistem kerjanya itu dalam tiga hal penting yaitu: melakukan dengan memberi petunjuk /pengarahan, memantau proses pelaksanaan pekerjaan, dan menilai hasil dari sistem kerja yang diikuti dengan melakukan umpan balik. Supervisor dalam melaksanakan penilaian kinerja. Pendekatan pengkajian dan pengembangan kinerja lebih efektif dari sistem penilaian kinerja karena seorang pimpinan tidak hanya memusatkan perhatian pada pengembangan kemampuan, potensi karir, dan keberhasilan profesional setiap karyawan.

Indikator Kualitas supervisi (*quality supervisor*):

- a. Sikap supervisor dalam melakukan pengawasan baik
- b. Supervisor memiliki sikap baik dengan bawahan

2.2.2 Motivation Factor

2.2.2.2 Pengertian Motivation Factor

Motivasi dalam konsep manajemen, berkaitan dengan kehidupan organisasi dan kepemimpinan. Abraham Sperling mengemukakan bahwa motivasi itu didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, mulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri oleh penyesuaian diri (Mangkunegara,2001). Perilaku yang timbul pada diri karyawan dalam kerangka motivasi sebagai konsep manajemen, di dorong adanya kebutuhan, dan kebutuhan mendorong untuk berperilaku. Sikap perilaku seseorang berorientasi pada tujuan, yaitu terpenuhinya kebutuhan yang diinginkan. Jadi sebagai pemimpin perusahaan harus dapat menggerakkan karyawan untuk mencapai tujuan dan pada akhirnya dapat memberikan kepuasan pada karyawan.

Menurut Herzberg (Robbins, 2001), *hygiene factor* tidak dapat dianggap sebagai motivator. Faktor motivasi harus menghasilkan kepuasan positif. Faktor-faktor yang melekat dalam pekerjaan dan memotivasi karyawan untuk sebuah kinerja yang unggul disebut sebagai faktor pemuas. Para motivator melambangkan kebutuhan psikologis yang dirasakan sebagai manfaat tambahan. *Motivation factor* dikaitkan dengan isi pekerjaan mencakup keberhasilan, pengakuan, pekerjaan yang menantang, peningkatan dan pertumbuhan dalam pekerjaan. *Motivation factor* berhubungan dengan aspek aspek yang terkandung dalam pekerjaan

itu sendiri. Jadi berhubungan dengan *job content* atau disebut juga sebagai faktor intrinsik dalam pekerjaan.

Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat (Arep dan Tanjung, 2006). Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya, sehingga mereka akan merasa dihargai diakui. Hal ini terjadi karena pekerjaannya itu betul-betul berharga bagi orang yang termotivasi tersebut. Adapun ciri-ciri dari orang yang termotivasi antara lain adalah bekerja sesuai standar, senang bekerja, merasa berharga, bekerja keras, sedikit pengawasan dan semangat juang tinggi (Arep dan Tanjung, 2006).

Pemberian motivasi kepada para karyawan lebih efektif jika dilakukan dengan cara-cara yang baik. Meskipun begitu, kebaikan tersebut jangan sampai menjadi kelemahan dalam memimpin karena kurangnya ketegasan. Pemimpin yang baik disegani karena bisa tegas namun tetap santun, bukan malah menciptakan ketegangan dan ketakutan, stres yang tak perlu. Teknik motivasi yang baik haruslah mengedepankan nilai-nilai yang positif. Perubahan dan perbaikan dilakukan dengan budaya yang saling mendukung (Sutrisno, 2009).

Para manajer dapat menjadi teladan yang menginspirasi dan mengawal budaya kerja yang saling menghargai ini. Bersinergi namun tetap mandiri dan membuka peluang untuk kreativitas. Selanjutnya, para karyawan mesti diberikan otonomi (meski terbatas) di dalam lingkup

pekerjaannya dan kesempatan untuk mengembangkan keahliannya. Ini sesuai dengan teori motivasi intrinsik yang terdiri dari otonomi, penguasaan keahlian, dan mencari makna; yaitu dengan menggali arti dari suatu pekerjaan selain dari sekedar mencari gaji. Mencapai tujuan perusahaan seiring dengan meraih tujuan pribadi dari hati. (Gomes, 2010).

Motivasi seseorang akan saling berbeda antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain, dan hal ini disebabkan atau sesuai dengan faktor-faktor motivasi kerja yang mendasarinya. Seseorang biasanya mempunyai harapan tertentu yang dibawanya ketika memasuki suatu organisasi atau perusahaan dan mengerjakan sesuatu pekerjaan, berdasarkan pertimbangan atas input yang dimilikinya seperti pendidikan, pelatihan, kecakapan kerja, senioritas, performansi dan kualifikasi lainnya.

2.2.2.3 Indikator *Motivation Factor*

Menurut yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg (2000)

indikator *Motivation Factor* adalah :

1. Prestasi (*achievement*)

Setiap orang tentu menginginkan keberhasilan dalam tugas yang dilaksanakan. Pencapaian prestasi atau keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas tugas berikutnya. Dengan demikian kesuksesan dalam pekerjaan yang akan selalu ingin melakukan dengan penuh tantangan. Yang termasuk dalam hal prestasi seperti hasil kerja dan jangka waktu penyelesaian.

2. Pengakuan (*recognition*)

Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi. Sumber pengakuan dapat berasal dari atasan, manajemen, klien, kolega profesional atau publik. Oleh karena itu seseorang yang memperoleh pengakuan akan dapat meningkatkan semangat karyawan itu dalam bekerja. Pengakuan dapat berupa pujian dan tanggapan pada tugas yang dilakukan dengan baik .

3. Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*)

Pekerjaan atau tugas yang telah memberikan perasaan kepuasan telah mencapai sesuatu, tugas itu cukup menarik, tugas yang memberikan tantangan bagi pegawai merupakan faktor motivasi. Suatu tugas akan disenangi oleh seseorang bila pekerjaan itu sesuai dengan keterampilan dan kemampuannya, sehingga dia merasa bangga untuk melakukannya. Pekerjaan yang tidak senangi kurang dan menantang, biasanya tidak dapat menimbulkan kepuasan yang mampu menjadi daya dorong, bahkan pekerjaan itu cenderung menjadi rutinitas dan membosankan dan tidak menjadi kebanggaan. Karyawan cenderung menyukai pekerjaan-pekerjaan yang sifatnya menarik dan bukan rutin. Melalui teknik pemerdayaan pekerjaan dapat menjadi sarana motivasi pegawai dan membuat pekerjaan itu menjadi menarik , dan membuat tempat kerja lebih menantang dan memuaskan.. Oleh karena itu

organisasi yang baik adalah organisasi yang menempatkan karyawan pada tempat yang tepat.

4. Tanggung jawab (*responsibility*)

Setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan/organisasi ingin dipercaya memegang jabatan dan tanggung jawab, serta wewenang yang lebih besar dari apa sekedar yang telah diperolehnya. Tanggung jawab bukan saja atas pekerjaan yang baik, tetapi juga tanggung jawab berupa kepercayaan yang diberikan orang sebagai suatu potensi. Setiap orang ingin diikutsertakan dan ingin diakui sebagai orang yang mempunyai potensi, dan pengakuan ini akan menimbulkan rasa percaya diri dan siap memikul tanggung jawab yang lebih besar.

5. Pengembangan potensi individu (*advancement*)

Peluang untuk maju merupakan pengembangan potensi diri seseorang karyawan dalam melakukan pekerjaan. Setiap karyawan tentunya menghendaki kemajuan atau perubahan dalam pekerjaannya yang tidak hanya dalam hal jenis pekerjaan yang berbeda atau bervariasi, tetapi juga posisi yang lebih baik. Setiap karyawan menginginkan promosi kejenjang yang lebih tinggi, mendapatkan peluang untuk meningkatkan pengalamannya dalam bekerja. Peluang bagi pengembangan potensi diri akan menimbulkan kepuasan bagi karyawan dan menjadi motivasi yang kuat untuk bekerja lebih giat lagi.

2.2.3 Kepuasan Kerja

2.2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2009: 135). Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting (Luthans, 2010: 64). Rivai dan Mulyadi (2012: 192) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya.

Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai suatu keadaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang mana para karyawan memandang dari sudut pandang pekerjaan mereka” (Handoko, 2009: 193). Kepuasan kerja juga dapat digambarkan sebagai keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 2007: 142). Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

2.2.3.2 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja menurut Handoko sebagai berikut:

1. Kepuasan terhadap gaji yaitu senang atau tidak senang karyawan akan gaji yang diterima.
2. Kepuasan terhadap promosi yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan promosi yang dilakukan perusahaan.
3. Kepuasan terhadap rekan kerja yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan dukungan dari rekan kerjanya.
4. Kepuasan terhadap supervisor yaitu perilaku senang atau tidaknya karyawan terhadap perlakuan pimpinan.
5. Kepuasan terhadap pekerjaannya yaitu, sikap senang atau tidak senang karyawan akan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan (Handoko, 2011).

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 *Hygiene Factor* terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Robbins kepuasan kerja merupakan sikap secara umum yang lebih diwarnai oleh perasaan terhadap situasi dan lingkungan kerja serta merupakan pencerminan dari kepuasan seorang karyawan terhadap kondisi yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Apabila faktor hygiene dirasakan kurang atau tidak diberikan, seperti pada pemberian gaji yang tidak sesuai pekerjaan, kondisi kerja, kebijakan administrasi,

hubungan antar pribadi dan kualitas supervisi yang kurang baik dan tidak dipertahankan, maka pegawai merasa tidak puas dan pegawai banyak mengeluh.

Pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Stefanus Rumangkit (2011) dengan judul Pengaruh Faktor Motivasional Dan Hygiene Menurut Teori Herzberg Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Universitas Sanata Dharma Yogyakarta, kesenjangan antara harapan dan kenyataan atas imbalan yang terdapat dalam faktor hygiene dalam teori herzberg merupakan faktor yang tidak berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, melainkan berpengaruh positif pada kepuasan kerja karyawan.

2.3.2 *Motivation Factor* terhadap Kepuasan Kerja

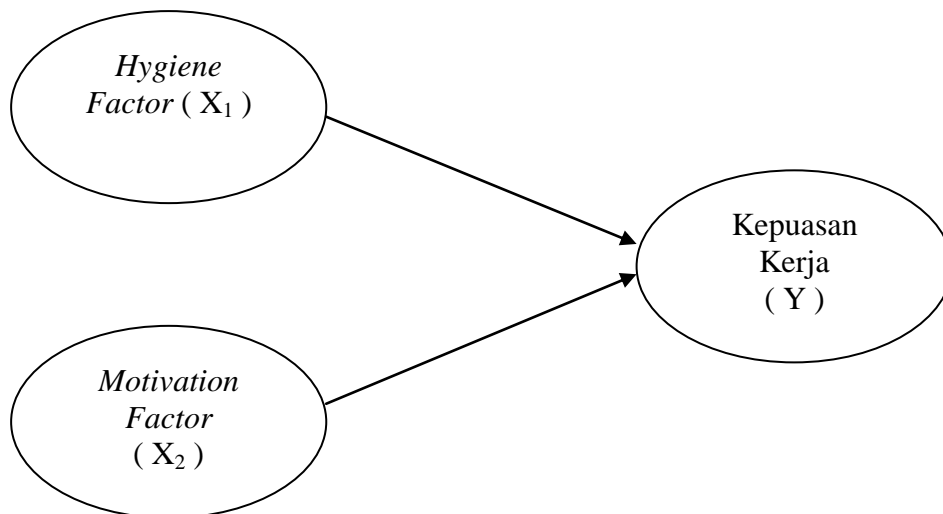
Motivasi merupakan suatu dorongan yang dapat menggerakkan dan mempengaruhi karyawan agar melakukan tujuan tertentu. Pemimpin harus memberikan motivasi kepada karyawan dengan memenuhi harapan-harapan dari karyawan yang dirasakan sebagai kebutuhan mereka. Karyawan akan merasa puas dan termotivasi apabila perusahaan dapat memenuhi harapan dari karyawannya. Dengan adanya motivasi yang diberikan karyawan akan lebih giat untuk bekerja

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Stefanus Rumangkit (2011) dengan judul Pengaruh Faktor Motivasional Dan Hygiene Menurut Teori Herzberg Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Universitas Sanata Dharma Yogyakarta. Kesempatan bertumbuh dan pengakuan orang lain dalam faktor motivasional menurut Herzberg merupakan faktor-faktor yang

berpengaruh positif pada kepuasan kerja, sedangkan faktor kemajuan dalam karir berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan landasan teori di atas dan penelitian sebelumnya bahwa *Hygiene Factor* Dan *Motivation Factor* Menurut Teori Frederick Herzberg yang memiliki hubungan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan . Dari uraian di atas dapat di bangun kerangka konseptual sebagai dasar pembentukan hipotesis sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

Gambar 2.1 Berdasarkan gambar kerangka konseptual di bawah ini dapat di uraikan bahwa keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari kepuasan kerja karyawan. Setiap organisasi selalu akan berusaha meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan agar apa yang jadi tujuan dari sebuah perusahaan dapat tercapai dengan baik. Kepuasan kerja merupakan tingkat dimana seseorang menemukan kepuasan atau

pemenuhan dalam pekerjaan mereka. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan, antara *Hygiene Factor* terhadap variabel Kepuasan Kerja, kuatnya pengaruh *Motivation Factor* terhadap variabel Kepuasan Kerja serta pengaruh simultan kedua variabel independen terhadap variabel Kepuasan Kerja.

2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara pada rumusan masalah yang telah disusun dan harus dibuktikan kebenarannya. Pada penelitian ini hipotesis yang akan diuji sebagai berikut:

H1 : Semakin baik *Hygiene Factor* maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan KSP Primer Koppabri Nganjuk.

H2 : Semakin baik *Motivation Factor* maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan KSP Primer Koppabri Nganjuk.