

Analisis kepuasan kerja pegawai berdasarkan teori dua faktor Herzberg di Sekretariat Negara

Tobing, Butet, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=81005&lokasi=lokal>

Abstrak

Kepuasan kerja tidak hanya merupakan hasil dari suatu pekerjaan saja tetapi kombinasi antara pekerjaan, individu dan lingkungan. Pegawai yang puas memperlihatkan tingkat kehadiran yang tinggi, kerja sama yang erat, kualitas pelayanan yang baik, kreativitas dalam mencari metode baru dan lebih produktif bila dibandingkan dengan pegawai yang tidak puas dengan situasi kerja mereka. Oleh sebab itu manajemen perlu memiliki pengetahuan tentang kepuasan kerja agar lebih efektif dan menghindari pegawai mencari bentuk lain yang sematamata berorientasi kepada pemuasan dan kepentingan pribadi dengan mengorbankan kepentingan organisasi secara keseluruhan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengukur besarnya pengaruh faktor motivasional dan faktor hygiene dari Teori Herzberg terhadap kepuasan kerja pegawai di Sekretariat Negara. Selanjutnya menganalisis apa dan mengapa faktor motivasional dan faktor hygiene tersebut secara signifikan dan tidak signifikan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai serta upaya yang perlu dilakukan untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai di Sekretariat Negara.

Teori dua faktor kepuasan Herzberg menghasilkan dua kesimpulan, yaitu kondisi intrinsik dan ekstrinsik. Kepuasan ekstrinsik, atau disebut faktor hygiene, merupakan faktor-faktor untuk memenuhi kebutuhan tingkat dasar atau dorongan biologis pegawai misalnya kebijakan organisasi dan administrasi, mutu hubungan interpersonal antar sesama rekan kerja, atasan dan bawahan, kondisi kerja, upah/gaji, status, keamanan kerja, mutu penyeliaan, kehidupan pribadi). Menurut teori Herzberg, keberadaan kondisi-kondisi ini terhadap kepuasan pegawai tidak selalu memotivasi mereka akan tetapi ketidakberadaan kondisi-kondisi ini menyebabkan ketidakpuasan bagi pegawai. Kepuasan intrinsik, di sebut motivator, meliputi pencapaian prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan dan kemungkinan berkembang. Keberadaan kondisi-kondisi ini akan membentuk motivasi yang kuat yang menghasilkan prestasi kerja yang baik.

Penelitian dilakukan dari bulan Januari sampai dengan Juni 2004, dengan objek penelitian adalah pegawai di Sekretariat Negara, yang pada saat penelitian dilakukan berjumlah 799 orang dan ditetapkan sebagai populasi penelitian. Namun karena keterbatasan yang dimiliki penulis, maka penelitian dilakukan terhadap 89 responden sebagai jumlah sampel yang representatif dengan taraf kepercayaan sampel 90% atau taraf kesalahan 10%. Agar populasi pegawai yang terdiri dari pegawai golongan I, II, III dan IV (populasi berstrata) terwakili secara proporsional, maka teknik pengambilan sampel yang dilakukan adalah Proportionate Stratified Random Sampling.

Instrument penelitian yang digunakan berupa angket atau kuesioner, berisi daftar pernyataan atau

pertanyaan, yang dikembangkan dari indicator-indikator variabel yang diteliti, yang terdiri dari dua variabel independen, yaitu faktor motivasional dan faktor hygiene (XI) dari Teori Herzberg, dan variabel moderator (X2) dan satu variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Y) pegawai di Sekretariat Negara.

Data hasil penelitian selanjutnya diolah dan dianalisis menggunakan program SPSS for Windows versi 10 melalui analisis multi-regresi (multiple regression) dengan metode stepwise regression. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara faktor motivasional dan faktor hygiene terhadap kepuasan kerja pegawai di Sekretariat Negara, dengan koefisien korelasi sebesar 0,849. Selanjutnya 69,6% kepuasan kerja pegawai di Sekretariat Negara dipengaruhi 7 variabel predictors dari 23 variabel independen yang diuji, yaitu: mutu dari supervisi, pengakuan, status, tanggung jawab, usia, status perkawinan, dan keamanan kerja. Sisanya yakni 30,1% dianggap dipengaruhi oleh faktor lain.

Dari hasil penelitian tersebut, faktor-faktor motivasional yang tidak mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di Sekretariat Negara seperti prestasi, kemajuan, pekerjaan itu sendiri dan kemungkinan berkembang perlu diperhatikan dan disempurnakan agar dapat memotivasi pegawai lebih kuat dalam menghasilkan prestasi kerja yang baik. Demikian pula faktor-faktor hygiene perlu diperhatikan oleh Sekretariat Negara dalam memenuhi kebutuhan dasar pegawai.

Analysis Of Job Satisfaction At The State Secretariat With Herzberg's Theory Of Two Factors Job satisfaction does not result merely from the job, individual, or the environment; a combination of all these factors is necessary. Satisfied employees have been shown to possess higher levels of attendance, cooperation, service quality, creativity in seeking new work methods and as productive employees than those whose needs are not satisfied in the work situation. Without knowledge of satisfaction, management interaction will be less effective and could result in key personnel losses.

This research aims to measure and to have better view about how 'motivation factors' and 'hygiene factors', as explained in Herzberg Theory, influence the Job Satisfaction of the employees in State Secretariat environment. It will analyze what and why 'motivation factors' and 'hygiene factors' are significantly or insignificantly influence the job satisfaction and the attempts needed to improve the job satisfaction of the employees of the State Secretary.

According to the Two-Factor Theory of Satisfaction of Herzberg, each of job satisfaction facets, except overall satisfaction, can be further combined into intrinsic and extrinsic measures of satisfaction. Extrinsic satisfaction measures, referred to as hygiene factors, are related to lower order needs (examples of hygiene needs in the workplace are company policy and administration, relationship with supervisor/peers/supervisor, work conditions, salary, status, security, supervision, personal life) and are more tangible in nature than intrinsic measures. According to the theory, the absence of these extrinsic facets tends to lead to dissatisfaction. Intrinsic satisfaction measures, referred to as motivators, are associated with higher order needs (examples of motivators are achievement, recognition, work itself, responsibility, advancement, and personal growth). The presence of these intrinsic elements tends to impact job satisfaction, which in turn, influences motivation.

The research has been taken from January to June 2004, the object of this research is the employees of the

State Secretary which population are 799 people and all those employees are assumed as the population of this research. Because of the limitation in collecting and validating if all the data come from 799 respondents, the writer decided to use only 89 respondents as samples. This amount is reliable to represent all the employees in the State Secretary as the statistics analysis shows that 'degree of reliability' of sample is 90% or maximum 10% error. In order to choose 89 right samples of 799, this research uses Proportionate Stratified Random Sampling.

The tool in this research is questionnaire which contains a list of questions and multiple-choice-answers. The questions and the set of answer are developing from two kind of independent variable which are 'motivation factors' and 'hygiene factors'. The questionnaires are also concerned with the characteristics of the respondent. This is a moderator variable. Then the third variable is 'Job Satisfaction' working as a dependent variable.

The raw data of this research will calculate and analyze with the most popular software for statistics, SPSS (Statistical Products and Service Solution) version 10, by its 'Multiple Regression Analysis' with Stepwise Regression Method.

This research shows that the independent variable, those are motivation and hygiene factors as a whole, have a clear relationship with the 'Job Satisfaction'. This statistics analysis represents the strength of relationship between the two kind of variables by 0,849 of the correlation coefficient and also 69,6% of the dependent variable can be described by 7 (seven) predictors came from all 23 (twenty three) factors which have been tested. They are quality of supervision, appreciation, social-organization status, responsibility, age, marital status, and work-security. The rest percentage (30,1%) could be assumed has influenced by other factors.

From this research, it is also known, hygiene factor has greater influence to the Job Satisfaction than motivation factor. Hence, it is a good effort to improve this hygiene factors and motivational factors by any kind of the proper programs in order to 'give' more satisfaction to broader employees in working-environment of the State Secretariat.