

## BAB II LANDASAN TEORI

### 2.1 *Motivational dan Hygiene*

*Motivational* dan *hygiene* merupakan bagian dari teori dua faktor yang dikemukakan oleh Herzberg yang dikenal dengan *Herzberg's Two Factors Motivational Theory*. Menurut Herzberg (Hasibuan, 2016), orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan yaitu faktor *motivational* dan faktor *hygiene*. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Herzberg (Hasibuan, 2016) diketahui ada tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan yaitu

1. Hal-hal yang mendorong karyawan adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan untuk berprestasi, bertanggungjawab, kemajuan dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semuanya.
2. Hal-hal yang mengecewakan karyawan adalah terutama faktor yang bersifat embel-embel saja pada pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat, sebutan jabatan, hak, gaji, tunjangan dan lain-lainnya.
3. Karyawan akan kecewa apabila peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan.

Herzberg selanjutnya menetapkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja adalah dua hal yang berbeda. Teori ini membedakan dua kelompok faktor pekerjaan. Kelompok yang pertama berhubungan dengan aspek intrinsik pekerjaan yang disebut sebagai faktor motivator atau faktor intrinsik. Kelompok kedua berhubungan dengan lingkungan pekerjaan atau faktor ekstrinsik pekerjaan. Secara ringkas, dinyatakan oleh Herzberg bahwa *hygiene factor* atau faktor pemeliharaan menyebabkan banyak ketidakpuasan bila faktor tersebut tidak ada, tetapi memberi motivasi jika faktor itu ada. Sebaliknya motivator membimbing kearah motivasi yang kuat dan pemuasan

bila faktor itu ada, tetapi tidak menyebabkan ketidakpuasan jika faktor tersebut tidak ada. Seorang karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya jika terdapat faktor-faktor *hygiene* yang terpenuhi, tetapi mereka akan merasa tidak puas jika faktor-faktor tersebut tidak ada. Begitu juga seorang karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya jika terdapat faktor-faktor motivator yang terpenuhi, tetapi mereka akan merasa tidak puas jika faktor-faktor tersebut tidak ada (Christhofer dan Kesumawatie, 2015).

### **2.1.1 Indikator *Motivational***

*Motivational factors* adalah faktor motivasi yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, kepuasan pekerjaan (*job content*) yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik (Robbins dan Mary, 2012). *Motivational* dalam penelitian ini akan diukur dengan indikator yang dikemukakan oleh Herzberg (Robbins dan Mary, 2012) yaitu:

1. Prestasi (*Achievement*)

Prestasi adalah besar kecilnya kemungkinan karyawan mendapatkan prestasi kerja, mencapai kinerja tinggi.

2. Pengakuan (*Recognition*)

Pengakuan adalah besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada karyawan atas kinerja yang dicapai.

3. Pekerjaan Itu Sendiri (*The Work it Self*)

Pekerjaan Itu Sendiri adalah besar kecilnya tantangan yang dirasakan oleh karyawan dari pekerjaannya.

4. Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Tanggung jawab adalah besar kecilnya tanggung jawab yang dirasakan dan diberikan kepada seorang karyawan.

5. Kemajuan (*advancement*)

Kemajuan adalah besar kecilnya kemungkinan karyawan dapat maju dalam pekerjaannya.

### 2.1.2 Indikator *Hygiene*

*Hygiene factors* adalah faktor motivasi yang menyangkut kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan. Faktor ini berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketenteraman dan kesehatan badaniah. Kebutuhan kesehatan merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Hilangnya faktor ini dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan dan tingkat absensi serta *turnover* karyawan akan meningkat (Robbins dan Mary, 2012). *Hygiene* dalam penelitian ini akan diukur dengan indikator yang dikemukakan oleh Herzberg (Robbins dan Mary, 2012) yaitu:

1. Kebijakan dan Administrasi Perusahaan (*Company Policy and Administration*)

Kebijakan dan administrasi perusahaan yaitu derajat kesesuaian yang dirasakan karyawan dari semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam organisasi.

2. Kondisi Kerja (*Working Condition*)

Kondisi kerja yaitu derajat kesesuaian kondisi kerja dengan pelaksanaan tugas pekerjaannya.

3. Gaji dan Upah (*Wages and Salaries*)

Gaji dan upah yaitu derajat kewajaran dari gaji yang diterima sebagai imbalan kinerjanya.

4. Hubungan Antar Pribadi (*Interpersonal Relation*)

Hubungan antar pribadi yaitu derajat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi dengan karyawan lain.

5. Kualitas Supervisi (*Quality Supervisor*)

Kualitas supervise yaitu derajat kewajaran penyeliaan yang dirasakan dan diterima oleh karyawan.

## 2.2 Kepuasan Kerja

### 2.2.1 Teori Kepuasan Kerja

Menurut Wexley & Yukl (Salani, 2015), teori-teori tentang kepuasan kerja ada tiga macam yaitu:

#### 1. *Discrepancy Theory*

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan.

#### 2. *Equity Theory*

a. Prinsip dari teori ini adalah bahwa orang akan merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas suatu situasi. Perasaan *equity* dan *inequity* atas suatu situasi. Ada tiga elemen dari teori *equity* yaitu: Input adalah segala sesuatu yang berharga yang dirasakan karyawan sebagai sumbangan terhadap pekerjaan.

b. *Out comes* adalah segala sesuatu yang berharga, yang dirasakan karyawan sebagai “hasil” dari pekerjaannya.

c. *Comparison person* adalah kepada orang lain dengan siapa karyawan membandingkan rasio *input-out comes* yang dimilikinya.

#### 3. *Two Factor Theory*

Menurut Herzberg teori kepuasan kerja yang ia namakan teori dua faktor terdiri dari faktor *motivational* dan *hygiene*.

### 2.2.2 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Mary (2012), kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah kebutuhan yang selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhannya tersebut (Rivai dan Sagala, 2013). Kepuasan kerja adalah suatu keadaan karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya (Hasibuan, 2016). Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan kerja dapat diperoleh dari pekerjaannya karena kepuasan kerja merupakan kunci dalam mendukung tujuan perusahaan. Kepuasan kerja

adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Handoko, 2012). Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan adalah suatu keadaan perasaan senang atau tidak senangnya seorang karyawan dalam hal perasaan terhadap pekerjaannya.

### **2.2.3 Indikator Kepuasan Kerja**

Indikator kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah (Robbins dan Mary, 2012):

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2. Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

4. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5. Rekan Kerja

Teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

### 2.3 Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan penelitian ini, penulis menggunakan beberapa penelitian terdahulu sebagai bahan referensi. Adapun penelitian terdahulu tersebut dapat dilihat pada tabel 2.1.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

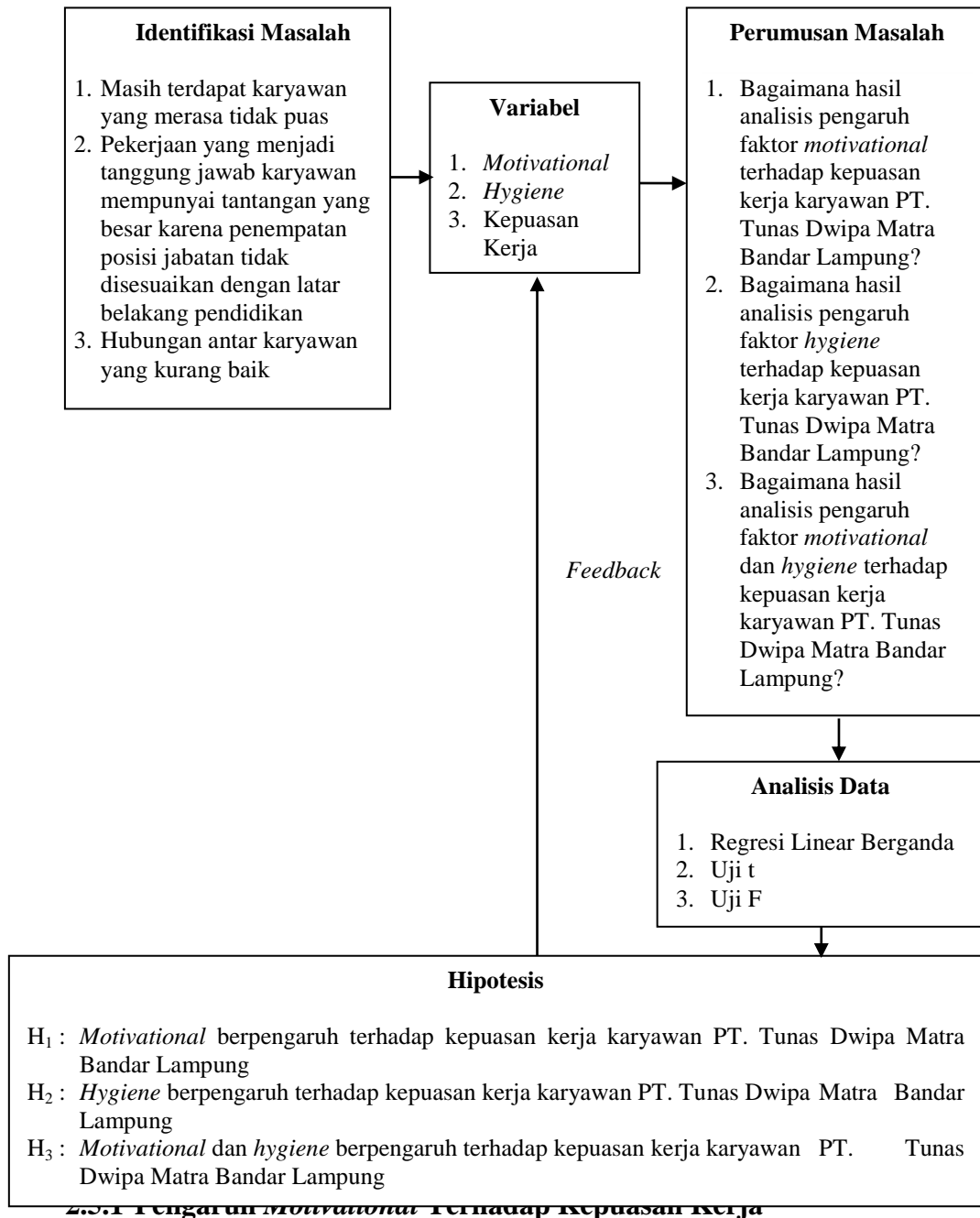
No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
1	Kartika dan Kaihatu (2010)	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Studi Kasus Pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya	Variabel Bebas: Motivasi Kerja Variabel Terikat: Kepuasan Kerja	Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja
2	Lawby dan Sadjiarto (2013)	Analisa Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan di Kantor Konsultan Pajak Surabaya	Variabel Bebas: Motivasi dan <i>Hygiene</i> Variabel Terikat: Kepuasan Kerja	Motivasi Tidak Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja, sedangkan <i>Hygiene</i> Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja
3	Suryawan dan Andrew (2013)	Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja	Variabel Bebas: Motivasi Variabel Terikat: Kepuasan Kerja	Motivasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja
4	Christhofer dan Kesumawatie (2015)	Pengaruh Teori Dua Faktor Frederick Herzberg ( <i>Hygiene</i> dan <i>Motivator</i> Faktor) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Perusahaan Ritel Infinite Apple Premium Reseller Surabaya	Variabel Bebas: <i>Hygiene</i> dan <i>Motivator</i> Variabel Terikat: Kepuasan Kerja	<i>Hygiene</i> dan <i>Motivator</i> Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

Perbedaan penelitian yang akan dilakukan ini dengan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya adalah subjek penelitian yang berbeda, yaitu pada penelitian ini subjek yang digunakan adalah karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Bandar Lampung. Selanjutnya perbedaan terletak pada objek waktu penelitian yang berbeda, yaitu pada penelitian ini waktu penelitian dilakukan pada tahun 2017.

## 2.4 Kerangka Pikir

Berikut penulis sajikan kerangka pikir dalam penelitian ini:

**Gambar 2.1**  
**Kerangk Pikir**



### 2.5.1 Pengaruh *Motivational* Terhadap Kepuasan Kerja

*Motivational factors* adalah faktor motivasi yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, kepuasan pekerjaan (*job content*) yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang

kuat, yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik (Hasibuan, 2016). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kartika dan Kaihatu (2010), menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil tersebut di dukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Suryawan dan Andrew (2013), yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Christhofer dan Kesumawatie (2015), juga menyatakan bahwa *motivator* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian dapat diartikan bahwa faktor *motivational* dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, sehingga dapat dirumuskan hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah:

H<sub>1</sub> : *Motivational* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT.

Tunas Dwipa Matra Bandar Lampung

### **2.5.2 Pengaruh *Hygiene* Terhadap Kepuasan Kerja**

*Hygiene factors* adalah faktor motivasi yang menyangkut kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan. Faktor ini berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketenteraman dan kesehatan badaniah. Kebutuhan kesehatan merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Hilangnya faktor ini dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan dan tingkat absensi serta *turnover* karyawan akan meningkat (Hasibuan, 2016). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Lawby dan Sadjiarto (2013), menyatakan bahwa *hygiene* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian tersebut di dukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Christhofer dan Kesumawatie (2015), yang menyatakan bahwa *hygiene* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian dapat diartikan bahwa faktor *hygiene* dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, sehingga dapat dirumuskan hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah:



H<sub>2</sub> : *Hygiene* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Bandar Lampung

### **2.5.3 Pengaruh *Motivational* dan *Hygiene* Terhadap Kepuasan Kerja**

*Motivational* dan *hygiene* merupakan bagian dari teori dua faktor yang dikemukakan oleh Herzberg yang dikenal dengan *Herzberg's Two Factors Motivational Theory*. Menurut Herzberg (Hasibuan, 2016), orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan yaitu faktor *motivational* dan faktor *hygiene*. Herzberg selanjutnya menetapkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja adalah dua hal yang berbeda. Teori ini membedakan dua kelompok faktor pekerjaan. Kelompok yang pertama berhubungan dengan aspek intrinsik pekerjaan yang disebut sebagai faktor motivator atau faktor intrinsik. Kelompok kedua berhubungan dengan lingkungan pekerjaan atau faktor ekstrinsik pekerjaan. Secara ringkas, dinyatakan oleh Herzberg bahwa *hygiene factor* atau faktor pemeliharaan menyebabkan banyak ketidakpuasan bila faktor tersebut tidak ada, tetapi memberi motivasi jika faktor itu ada. ebaliknya motivator membimbing kearah motivasi yang kuat dan pemuasan bila faktor itu ada, tetapi tidak menyebabkan ketidakpuasan jika faktor tersebut tidak ada. Seorang karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya jika terdapat faktor-faktor *hygiene* yang terpenuhi, tetapi mereka akan merasa tidak puas jika faktor-faktor tersebut tidak ada. Begitu juga seorang karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya jika terdapat faktor-faktor motivator yang terpenuhi, tetapi mereka akan merasa tidak puas jika faktor-faktor tersebut tidak ada (Christhofer dan Maya, 2015). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Christhofer dan Kesumawatie (2015), menyatakan bahwa *hygiene* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian dapat diartikan bahwa faktor *motivational* dan *hygiene* dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, sehingga dapat dirumuskan hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah:

H<sub>3</sub> : *Motivational* dan *hygiene* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Bandar Lampung

**Gambar 2.2**  
**Model Penelitian**

