

**ANALISIS FAKTOR HYGIENE DAN MOTIVATOR SERTA HUBUNGANNYA
DENGAN KEPUASAN PARA KARYAWAN (STUDI KASUS BALAI MONITOR
SPEKTRUM FREKUENSI RADIO KELAS I MEDAN)**

Dian Irmawani

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
Email: dianirmawani66@gmail.com

Nur Ahmadi Bi Rahmani

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
Email: nurahmadi@gmail.com

ABSTRAK

Motivasi sangat di perlukan sebagai kepuasan kerja karyawan. Sebab karyawan adalah faktor penggerak utama keberhasilan suatu perusahaan dimana peran sdm sendiri memberikan pengaruh besar terhadap maju dan berkembangnya perusahaan tersebut. Adanya motivasi yang di berikan manajer kepada karyawan membuat karyawan tersebut merasa termotivasi dalam menjalankan setiap pekerjaan yang ia terima. Penelitian ini bertujuan untuk melihat sejauh mana peran motivasi mempengaruhi minat karyawan dalam bekerja di Balai Monitor Spektrum Frekuensi Kelas I Medan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan mengumpulkan berbagai sumber dari jurnal jurnal serta buku buku yang bersangkutan dengan judul yang di ambil.

Kata kunci : Hygiene, Motivator, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan di pengaruhi oleh SDM yang bergerak di perusahaan tersebut. Itulah mengapa setiap sdm yang ada di sebuah organisasi akan sulit untuk ditiru oleh organisasi lain. Hal ini di sebabkan karena setiap manusia memiliki karakteristik yang berbeda serta kemampuan unik yang beragam, tak hanya itu adanya perubahan yang dimiliki oleh sdm dalam suatu perusahaan di pengaruhi oleh faktor lingkungan di sekitarnya. Setiap perusahaan atau organisasi pasti membutuhkan Manajemen Sumberdaya Manusia yang baik karena peran sdm sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan perusahaan tersebut. Dalam pengambilan SDM ada istilah bagian HRD yang mana tugas tersebut di jalankan dalam proses penyeleksian tenaga kerja baru yang bertujuan untuk kebaikan perusahaan tersebut, dengan memikirkan keadaan perusahaan

Received Oktober 30, 2022; Revised November 18, 2022; Desember 05, 2022

* Dian Irmawani, dianirmawani66@gmail.com

kedepannya. Seperti adanya pengembang, pelatihan, pemeliharaan dan penggunaan sumberdaya manusia untuk tujuan individu maupun organisasi. Adanya masalah yang terjadi di dalam organisasi meruoakan hal sangat kompleks bagi organisasi jika di banding dengan departemen lainnya. Seiring perkembangan jaman organisasi lebih mengedepankan orang irang yang memiliki keterampilan unggul sebab hal inilah yang dijadikan aset berharga dengan jangka panjang terhadap perusahaan. Meskipun adanya penyeleksian menjadi salah satu cara yang paling unggul, dari sudut pandang adanya strategi pelatihan dan pengembangan yang lebih terfokus dalam menawarkan keunggulan yang berjangka panjang. Banyak organisasi besar yang menggunakan cara pelatihan dan pengembangan dalam mempertahankan keunggulan kompetitif melalui pembelajaran berkelanjutan. Dari pendapat para ahli menilai bahwa pekerja yang merasa puas adalah pekerja yang produktif. Dengan membentuk individu maupun kelompok yang memiliki jiwa pekerja keras akan lebih mudah dalam mencapai tujuan perusahaan. Efektifitas organisasi di capai melalui adanya kepuasan yang mereka rasakan serta adanya perhatian untuk kebutuhan khusus mereka dari manajer. Seorang karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya pasti akan memberikan dan menumpahkan segala kemampuan yang ia miliki untuk perusahaan tempat ia mengabdikan, itulah mengapa kepuasan terhadap karyawan harus mendapat kan perhatian khusus dari manajer. Dari hasil penelitian oleh Oliver & Anderson (1994) menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan terhadap karyawan memberikan pengaruh positif terhadap perusahaan.

Dengan adanya motivasi terhadap karyawan dengan kinerja karyawan memberikan dampak positif bagi perusahaan, dengan adanya motivasi dapat membuat karyawan merasa semangat dalam menjalankan dan mengerjakan setiap tugas untuk setiap tanggung jawabnya. Hal ini tidak lepas dari campur tangan manajer dalam memanager dan memantau setaip pergerakan dari pada karyawannya. Sebab dalam setiap perusahaan atau organisasi harus adanya keterikatan hubungan yang baik antara manajer dengan bawahannya. Adanya budaya organisasi tentunya merupakan kunci keberhasilan dalam mendorong majunya perusahaan. Meski pernyataan tersebut tidak sepenuhnya benar bahwa perusahaan yang berhasil nyatanya mempunyai budaya yang kuat. Dengan terkelolahnya budaya perusahaan terhadap kemampuan budaya terebut di harap dapat mendorong peningkatan terhadap kinerja perusahaan melalui karyawan yang ambis. hal tersebut berkaitan dengan fungsi budaya sebagai sarana untuk menentukan prioritas, menjalin komitmen yang searah, serta memandu sikap dan perilaku.

KAJIAN TEORI

A. Pengertian Faktor Motivator.

Elemen motivator intrinsik atau terkait pekerjaan adalah elemen yang memiliki hubungan langsung dengan konten pekerjaan. Pencapaian, pengakuan, pertumbuhan pribadi, dan aspek motivasi lainnya mendorong orang untuk mengejar kebahagiaan..

Menurut Frederick Herzberg dalam D.B. Balkin dan R.L., motivasi berasal dari unsur-unsur yang terkait langsung dengan tugas itu sendiri atau hasil langsungnya, seperti sikap kerja, kesuksesan di tempat kerja, kemajuan, dan pengakuan. Cardy (2012) mencatat bahwa kurangnya keadaan tertentu tidak selalu menunjukkan tingkat ketidakpuasan yang tinggi. Namun jika ada akan memberikan insentif yang kuat yang mengarah pada output kerja yang kompeten. Istilah "pemuas" atau "motivator" digunakan untuk menggambarkan rangsangan ekstrinsik ini..

Menurut teori dua komponen Herzberg, motivasi hanya dapat dihasilkan oleh sejumlah kecil fitur dan atribut kerja. Meskipun beberapa sifat yang ditekankan oleh para manajer mungkin mengarah pada keadaan kerja yang menyenangkan, mereka tidak menginspirasi pekerja. Pengukuran motivasi ini melibatkan meminta karyawan untuk mendiskusikan episode tempat kerja yang signifikan.

B. Pengertian faktor hygiene

Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Menurut Frederick Herzberg yang dikutip oleh Hasibuan (2014:228) mengemukakan bahwa teori Herzberg yang sering dikenal dengan teori motivasi dua faktor ini berpandangan bahwa kemampuan seseorang dalam melakukan tugasnya dipengaruhi oleh dua tuntutan, yaitu:

1). Faktor Kebersihan (Faktor Kebersihan/Faktor Pemeliharaan): Faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan kebutuhan akan ketenangan fisik pada manusia. Herzberg mengklaim bahwa permintaan akan kesehatan ini terus berlanjut karena, begitu dipenuhi, akan muncul kembali pada tingkat yang sama. Misalnya, seseorang yang lapar niscaya akan makan; setelah itu, dia akan menjadi lapar lagi dan mengulangi prosesnya. Hal-hal yang termasuk dalam elemen pemeliharaan ini. :

- a. Gaji (salaries)
- b. Kondisi kerja (work condition)
- c. Kebijakan dan administrasi perusahaan (company policy and administrasion)
- d. Hubungan antar pribadi (interpersonal relation) Siagian (2012:290) menyatakan hubungan antar pribadi adalah “tingkat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi antar tenaga kerja lain”.
- e. Menurut Siagian (2012:290), “derajat pengawasan yang adil dirasakan oleh tenaga kerja” inilah yang disebut Siagian sebagai “kualitas pengawasan” atau “kualitas pengawas”.

Ketidakpuasan (*dissatisfiers* = faktor kebersihan) dan tingkat ketidakhadiran dan perputaran staf akan meningkat sebagai akibat dari hilangnya faktor pemeliharaan. . Pimpinan harus memberikan perhatian yang tepat terhadap masalah pemeliharaan agar pekerja lebih puas dan antusias dalam bekerja..

2) Tuntutan mental terhubung dengan elemen motivasi (*Motivation factor*). Kebutuhan ini mencakup sejumlah persyaratan intrinsik, termasuk kepuasan kerja (*isi pekerjaan*), yang jika dipenuhi di tempat kerja, dapat merangsang tingkat motivasi yang tinggi dan mungkin hasil kerja yang baik. Pengakuan pribadi, yang terkait langsung dengan pekerjaan, adalah motivator yang memotivasi. Elemen ini disebut sebagai *satisfiers*, yang terdiri dari :

- a) Prestasi (*achievement*)
- b) Pengakuan (*recognition*)
- c) Pekerjaan itu sendiri (*the work itself*)
- d) Tanggung jawab (*responsibility*)
- e) Pengembangan potensi individu (*advancement*)

C. Pengertian Kepuasan Kerja

"Kepuasan kerja adalah emosi yang menyenangkan yang dihasilkan dari menilai pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Ini adalah keadaan emosi yang bahagia. Penilaian karyawan tentang seberapa efektif pekerjaan mereka memberikan barang-barang yang dipandang penting menentukan seberapa puas orang dengan pekerjaan mereka (dalam Luthans, 2011: 141).

Memiliki pekerjaan yang Anda sukai sangat penting untuk melakukan pekerjaan terbaik Anda. Seseorang pasti akan menggunakan semua keterampilan dan usahanya untuk menyelesaikan tugasnya jika dia merasa puas di tempat kerja. Produktivitas karyawan akan meningkat secara maksimal. Kepuasan kerja dan sikap keseluruhan tentang pekerjaan seseorang juga disebut sebagai kepuasan".

Pendapat karyawan tentang seberapa efektif pekerjaan mereka menghasilkan barang-barang yang penting bagi mereka berdampak pada seberapa puas mereka dengan pekerjaan mereka. Secara umum sikap yang paling signifikan dan sering diteliti adalah kepuasan kerja. Keadaan emosional yang menyenangkan atau baik yang muncul dari penilaian pekerjaan atau pengalaman profesional seseorang dikenal sebagai kepuasan kerja. Ada tiga faktor krusial yang mempengaruhi kepuasan kerja, diantaranya :

1. Kepuasan adalah respon emosional dari situasi kerja.

2. Kepuasan kerja adalah seberapa hasil yang didapatkan atau apakah hasil yang diperoleh sesuai dengan harapan
3. Kepuasan kerja menggambarkan pula perilaku Dari definisi tersebut dapat diartikan bahwa kepuasan kerja adalah suatu respon yang menggambarkan perasaan dari individu terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kognitif individu dan pemenuhan efektif di tempat kerja keduanya merupakan komponen kepuasan kerja. Semua evaluasi emosional yang menguntungkan dari pekerjaan seorang karyawan menghasilkan kepuasan afektif. Sikap mereka di tempat kerja adalah fokus utama dari pemenuhan emosional ini. Emosi atau suasana hati yang positif merupakan indikator kepuasan kerja. Sedangkan kebahagiaan dari pengambilan keputusan yang logis dan masuk akal dikenal dengan kepuasan kerja kognitif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metodologi kualitatif yang didasarkan pada data nyata dan observasi lapangan. serta teknik yang digunakan untuk mewawancarai narasumber yang relevan. Penulis menarik dari jurnal dan publikasi tentang topik yang diterbitkan oleh peneliti, serta studi teoritis yang berasal dari pendapat ahli, sebelum sampai pada kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Frederick Herzberg menciptakan faktor kebersihan ini dengan D.B. Balkin dan R.L. Menurut Cardy (2012), ketidakpuasan kerja terkait dengan faktor-faktor di luar pekerjaan itu sendiri, seperti kondisi kerja, gaji, keamanan, dan koneksi interpersonal. Frederick Herzberg menyatakan sebanyak itu dalam D.B. Balkin dan R.L. Cardy (2012). Faktor tempat kerja yang sangat menentukan motivasi kerja antara lain faktor kebersihan (kesehatan). Unsur-unsur ini tidak menghasilkan kesenangan jangka panjang yang menguntungkan. Tetapi jika unsur-unsur ini hilang, ketidakpuasan berkembang. Elemen ini merupakan komponen eksternal yang berperan. Untuk mencegah ketidakbahagiaan, faktor kebersihan terkadang dikenal sebagai faktor ketidakpuasan atau faktor pemeliharaan..

Menurut Herzberg, kebersihan dan variabel eksternal tidak akan memotivasi pekerja untuk bekerja keras, tetapi jika mereka terlihat tidak diinginkan dalam berbagai cara, seperti upah rendah atau keadaan kerja yang tidak nyaman, mereka mungkin menjadi sumber ketidakbahagiaan. 139 (Cushway & Lodge, 1995). Meskipun elemen higiene secara langsung terkait dengan pembentukan ketidakpuasan kerja, mereka tidak langsung berhubungan dengan kepuasan kerja. Untuk menghindari penggunaan faktor kebersihan sebagai faktor pendorong, seseorang harus menetapkan keadaan yang menghentikan berkembangnya ketidakpuasan. Seseorang termotivasi

oleh unsur-unsur higiene, termasuk hubungan interpersonal, insentif, lingkungan, dan pertimbangan lain, untuk mengatasi ketidakpuasan (faktor ekstrinsik).

Dalam menerapkan faktor hygiene(yang berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan kesehatan dan keamanan) Balai Monitor SFR Kelas I Medan selalu Melaksanakan pemeriksaan kesehatan berupa Pemeriksaan Antigen yang di laksanakan setiap 2 Minggu sekali di kantor Balmon SFR kelas I Medan.

Pemeriksaan ini di berlakukan untuk seluruh pegawai Balmon SFR kelas I Medan tanpa terkecuali kegiatan ini di laksanakan untuk memenuhi peraturan pemerintah yaitu menerapkan protokol kesehatan selama masa pandemi covid'19 yang bermula di akhir tahun 2019 yang mengharuskan setiap instansi maupun perusahaan menerapkan 3M yaitu Menjaga Jarak, Memakai masker, dan Mencuci tangan di air yang mengalir. Setelah melakukan pemeriksaan kepada seluruh pegawai yang bekerja di Balmon SFR kelas I Medan, pegawai yang terkonfirmasi covid 19 akan mendapatkan konvensasi libur selama 14 hari untuk masa isolasi mandiri dari pemulihan covid 19.setelah masa isolasi mandiri berakhir pegawai yang terkonfirmasi pun akan melakukan pemeriksaan antigen ulang untuk memastikan bahwa pegawai tersebut bebas dari virus covid 19 barulah perusahaan akan memperoleh kan pegawai tersebut untuk melakukan tugas tugas sebagaimana kewajibanya selaku pegawai dari Balmon SFR tersebut dan menjalani hari hari seperti biasa tanpa adanya kekhawatiran pegawai lain terkena virus covid19 tersebut. Selain pemeriksaan antigen Balmon SFR kelas I Medan juga melakukan pemeriksaan Medical checkup yang di lakukan setiap kurun waktu 1 tahun sekali.

Selain itu dalam pemenuhan kepuasan kerja di dalam lingkungan kerja, pegawai yang bekerja di Balmon SFR kelas I Medan perusahaan juga menyediakan fasilitas yang bagus untuk para pegawai fasilitas tersebut berupa kursi yang empuk dan meja yang nyaman. Serta AC yang dingin dan bekerja dengan sangat bagus. Adapula dapur yang dijadikan sebagai tempat istirahat berupa sarapan dan makan siang. Selain itu kantor juga menyediakan fasilitas beribadah seperti mushola sebagai tempat beribadah umat muslim untuk para pegawai yang beragama Islam. Hubungan komunikasi yang terjalin antara sesama pegawai juga berjalan dengan baik tanpa membedakan ras dan jabatan.

Hal ini membuatnya sesuai dengan teori Herzberg, yang berpendapat bahwa status ego dan persyaratan aktualisasi diri terkait dengan tujuan kepuasan untuk memotivasi atau memuaskan pekerja di tempat kerja. Memenuhi tuntutan tingkat rendah akan mengurangi ketidakpuasan tetapi tidak memenuhinya (Burke 2007, 33).

Dalam hal motivasi, kebijakan perusahaan ini berangkat dari gagasan bahwa karyawan adalah sumber daya yang paling penting dan berharga di perusahaan mana pun, terlepas dari ukurannya, karena pada intinya, orang memiliki standar martabat yang tinggi yang harus dijunjung tinggi.

Memberi orang hak mereka setelah mereka melakukan tugasnya adalah salah satu pendekatan untuk menghormati nilai bawaan mereka. Ini akan membuat mereka merasa dihargai dan mendorong mereka untuk bekerja lebih keras. Perusahaan akan berusaha untuk memotivasi karyawan melalui pengenalan pekerjaan sehingga mereka dapat bekerja keras dan memberikan kontribusi yang terbaik dari kemampuan mereka..

Hubungan Faktor Motivator Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Frederick Herzberg, ada beberapa elemen tempat kerja yang berkontribusi terhadap kebahagiaan kerja, sementara ada aspek lain yang berkontribusi terhadap ketidakpuasan kerja di area lain. Dengan kata lain, ada korelasi antara kepuasan kerja dan ketidakpuasan. Frederick Herzberg menjelaskan beberapa elemen sebagai "faktor kebersihan" dan "faktor motivasi" di tempat kerja (faktor kepuasan). Frederick Herzberg membahas unsur ekstrinsik dan intrinsik dalam kedua komponen ini, dengan faktor intrinsik bertindak sebagai faktor pendorong.

Ada dua jenis orang yang termotivasi: motivasi intrinsik, yang berasal dari dalam diri setiap individu, dan motivasi ekstrinsik, yang berasal dari luar diri seseorang, terutama dari perusahaan tempatnya bekerja. Herzberg mengklaim bahwa masalah kebersihan tidak dapat dianggap sebagai motivator.

Kepuasan positif harus dihasilkan oleh elemen motivasi. Istilah "faktor kepuasan" mengacu pada unsur-unsur pekerjaan yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik. Hanya unsur-unsur yang benar-benar berguna yang ditemukan sebagai faktor motivasi oleh pekerja (faktor kepuasan). Motivator mewakili kebutuhan psikologis yang dialami sebagai bonus. Kesuksesan, pengakuan, kerja keras, kemajuan, dan pertumbuhan di tempat kerja adalah semua elemen motivasi yang terkait dengan konten pekerjaan.

Elemen yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Menurut penilaian para ahli dan penelitian sebelumnya, ada berbagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini disebabkan karena setiap karyawan memiliki jenis dan tingkat kepuasan kerja yang bervariasi, yang dipengaruhi oleh cara pandang mereka terhadap topik, harapan mereka, kebutuhan yang mereka anggap perlu untuk mencapai kepuasan kerja, dan ada atau tidaknya kemungkinan untuk dilakukan. jadi. diri. Menurut Leslie dan Lloyd, ada lima faktor yang mempengaruhi kebahagiaan kerja seseorang, antara lain:

1. Sikap rekan kerja.
2. Kondisi pekerjaan
3. Lingkungan perusahaan
4. Benefit atau kompensasi yang diperoleh
- 5) Supervisi

Menurut Sunyoto Munandar(2001:357) menyatakan ada jumlah yang sama(lima) mengenai faktor penentu kepuasan kerja,yaitu:

- 1) Ciri-ciri instrinsik pekerjaan
- 2) Gaji atau imbalan yang didapat
- 3) Penyediaan (supervisi)
- 4) Rekan-rekan kerja yang menunjang
- 5) Kondisi pekerjaan

KESIMPULAN

Motivasi dan motivator dalam suatu organisasi/perusahaan sangat berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerja pegawai peran pemimpin sangat mendominasi majunya visi misi perusahaan namun visi misi perusahaan juga tidak akan berjalan maksimal tanpa adanya sdm yang ikut berperan di dalamnya. Peran faktor hygiene disini adalah untuk melihat puas tidak nya seorang pegawai.

kinerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya ialah: latihan, pengalaman kerja, pendidikan, sikap kepribadian, organisasi, kepemimpinan, kondisi sosial, kebutuhan individu, kondisi fisik, tempat kerja, kemampuan, motivasi dan sebagainya.

Menurut Herzberg diatas faktor higienis/extrinsic factor tidak akan mendorong minat para pegawai untuk berforma baik, akan tetapi jika faktor-faktor ini dianggap tidak dapat memuaskan dalam berbagai hal seperti gaji tidak memadai, kondisi kerja tidak menyenangkan, faktor-faktor itu dapat menjadi sumber ketidakpuasan potensial (Cushway & Lodge, 1995 : 139). Faktor Hygiene tidak berhubungan langsung dengan kepuasan suatu pekerjaan, tetapi berhubungan langsung dengan timbulnya suatu ketidakpuasan kerja (Dissatiesfier).

Yang mana faktor hygiene sendiri tidak bisa di pastikan sebagai alat motivasi tetapi lebih kepada menciptakan kondisi yang mencegah timbulnya ketidakpuasan. Dimana faktor ini lebih mengarah kepada mengantisipasi adanya ketidakpuasan.

Dari kesimpulan yang peneliti lakukan dapat di lihat bahwa Motivasi dari seorang pemimpin sangat mempengaruhi tingkat kerja keras karyawan dalam menyelesaikan target pekerjaan mereka serta menumbuhkan rasa tanggung jawab atas tugas yang harus mereka emban. Semakin termotivasi seseorang maka semakin tinggi rasa semangat yang akan tumbuh dari diri

mereka. Karena motivasi berupa pujian, reward, serta gaji tambahan dalam pekerjaan sangat berpengaruh besar. Sebab seorang karyawan merasa mereka dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan mereka.

DAFTAR PUSTAKA

Andjarwati, T. (2015). Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. *Jmm17*, 2(01). <https://doi.org/10.30996/jmm17.v2i01.422>

Andriani, M., & Widiawati, K. (2017). Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri. *Journal Admistrasi Kantor*, 5(1), 83–98.

Ii, B. A. B., Pustaka, T., & Hipotesis, D. A. N. (2011). (job satisfaction). 9–45.

Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>

Usmiar, U., & Utomo, R. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas Ii Padang. *Jurnal Menara Ekonomi : Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 6(3), 106–114. <https://doi.org/10.31869/me.v6i3.2243>

Zulkafli, N., & Mahbob, M. H. (2020). Pengaruh Faktor Motivasi Terhadap Prestasi Kerja. *Jurnal Wacana Sarjana*, 4(3), 1–11.