

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kesuksesan suatu perusahaan sangat tergantung dengan aktivitas dan kreativitas sumberdaya manusia yang ada dalam perusahaan tersebut. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang penting bagi perusahaan untuk mencapai visi dan misinya. Karyawan sebagai sumber daya manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Manusia dalam organisasi berperan sebagai penentu, pelaku, dan perencanaan dalam mencapai tujuan perusahaan sekaligus untuk menentukan maju mundurnya perusahaan. Manusia adalah sumber daya yang berbeda dari faktor produksi lainnya karena manusia mempunyai perasaan, pikiran, dan latar belakang yang heterogen.

Hasibuan (2014) pegawai akan berusaha memperoleh kedudukan dengan cara memaksimalkan keahlian, keterampilan, kemampuan dan tenaganya dalam bekerja dengan harapan dapat meningkatkan kesejahteraan hidupnya kearah yang yang lebih baik. Sesuai dengan kodratnya, kebutuhan manusia sangat beraneka ragam, baik jenis maupun tingkatnya, bahkan manusia memiliki kebutuhan yang cenderung tak terbatas, artinya kebutuhan selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan tersebut.

Menurut Sutrisno (2009) pegawai yang memiliki kinerja yang baik akan dapat memberikan manfaat yang besar bagi organisasi dalam menjalankan segala

kegiatan didalam organisasi untuk mencapai tujuannya. Begitu juga sebaliknya pegawai yang memiliki kinerja kerja yang tidak baik rendah maka akan sulit dalam melaksanakan kegiatan dalam organisasi dan tujuan organisasi akan sulit untuk dicapai.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang individual karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistim nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasan terhadap kegiatan tersebut, dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Salah satu gejala yang menyebabkan kurang baiknya kondisi kerja suatu organisasi adalah rendahnya kepuasan kerja. Sebaliknya kepuasan kerja yang tinggi merupakan indikasi efektivitas manajemen, yang berarti organisasi telah dikelola dengan baik (Robbins, 2011).

Seringkali pihak manajemen berupaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai melalui perbaikan gaji dan upah, hal tersebut mungkin masih bisa diterima pada taraf tertentu karena dengan gaji tersebut pegawai dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, tetapi kenyataannya gaji yang tinggi tidak selalu membuat seorang pegawai memperoleh kepuasan terhadap pekerjaannya oleh karena itu pihak manajemen perlu mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kepuasan pegawai, dengan mengetahui kepuasan pegawai diharapkan pihak manajemen memperoleh mengenai faktor-faktor apa saja yang sekiranya mempengaruhi kepuasan pegawai sehingga perusahaan dapat

meningkatkan kepuasan kerja para pegawainya, yang pada akhirnya dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuannya yang sudah ditargetkan.

Menurut Hasibuan (2006) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Seorang pegawai akan dapat bekerja dengan lebih baik dan prestasi mereka akan meningkat pada saat mereka puas akan pekerjaan yang mereka lakukan. Menurut Robbins (2011) kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menurut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijaksanaan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satu adalah teori kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Frederic Herzberg dalam Luthans (2012) mengemukakan teori dua faktor yaitu faktor motivator dan faktor *hygiene*.

Faktor motivator atau faktor motivasi yang terdiri dari segala jumlah faktor yang menyebabkan pegawai merasa puas dan merasa ingin bekerja lebih baik seperti, kesempatan untuk memperoleh promosi dan penghargaan terhadap hasil kerja merupakan bagian dari motivator *factor*. Pengertian lain dari faktor motivator yaitu berhubungan dengan aspek-aspek yang terkandung dalam pekerjaan itu sendiri (*job content*) atau disebut juga sebagai aspek intrinsik (*intrinsic*) yaitu faktor kepuasan (*satisfied*) dalam pekerjaan (Luthans, 2012). Motivator menyebabkan beralih dari suatu keadaan ketidakpuasan kedalam kepuasan. Hal penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada suatu

perusahaan adalah berfokus pada bagian-bagian intrinsik pekerjaan, seperti membuat pekerjaan tersebut menantang atau menarik.

Faktor *hygiene* atau faktor *hygiene* yaitu faktor yang jika tidak dipenuhi dapat memicu ketidakpuasan kerja dan penurunan motivasi. Adapun *hygiene factors* dapat berupa gaji dan tunjangan. Faktor *hygiene* yaitu faktor yang berada di sekitar pelaksanaan pekerjaan, berhubung dengan (*job context*) atau aspek ekstrinsik pegawai. Proses untuk membuat pegawai merasakan puas dalam bekerja, pihak pimpinan harus memastikan bahwa faktor *hygiene* telah memadai seperti gaji, keamanan dan kondisi kerja aman serta hubungan rekan kerja dan atasan baik. Pimpinan yang menyediakan faktor-faktor *hygiene* secara memadai belum sepenuhnya merangsang motivasi pegawai tetapi hanya memastikan pegawai tidak merasakan ketidakpuasan atau berada pada titik nol landasan motivasi. Pihak pimpinan harus menyediakan faktor penggerak motivator kepada pegawai seperti prestasi, pengakuan, tanggung jawab dan pengembangan kesempatan untuk maju. Bila hal ini mendapat perhatian dari perusahaan untuk memberikan tingkat kepuasan yang tinggi.

Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman yang merupakan salah satu dinas yang berada dalam Struktur Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Rokan Hulu. Disebutkan bahwa kedudukan Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman adalah merupakan unsur pelaksana Pemerintah Kabupaten dibidang pekerjaan tata ruang, pertamanan, dipimpin oleh seorang kepala dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Melihat kedudukan tugas dan fungsi Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman yang sangat kompleks dan agar terwujud dan terlaksana dengan baik, tentunya diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional serta memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

Berdasarkan hasil survei penulis dilapangan, diketahui permasalahan mengenai faktor motivator yang terjadi pada pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman yaitu kurangnya perhatian pimpinan terhadap faktor motivator yang mempengaruhi pegawai dari segi;

1. Kesempatan untuk maju bagi pegawai yang artinya tidak semua pegawai memiliki peluang yang sama untuk bisa mengembangkan karirnya dalam instansi. Hal ini dikarenakan adanya ikut campur pemerintah daerah dalam penentuan karir seseorang serta adanya sifat nepotisme dalam penentuan jabatan seseorang.
2. Pengakuan sebagai individu, yaitu berupa kurangnya pimpinan dalam memberikan kebebasan dan penghargaan terhadap pegawai atas hasil kerjanya. Hal ini biasanya dialami oleh pegawai yang memiliki jabatan rendah atau senior, walaupun mereka sudah bekerja dengan maksimal dan baik, namun yang mendapatkan pujian dan penghargaan adalah kepala bagian.
3. Pengakuan atas prestasi yaitu berupa tidak adanya pemberian penghargaan terhadap pegawai yang memiliki prestasi, misalnya pegawai yang rajin, disiplin atau pegawai yang dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab. Hal ini dikarenakan pimpinan berpendapat bahwa apa

yang dikerjakan oleh pegawai memang merupakan tugas dan kewajibannya yang harus dilaksanakan dengan baik, jadi tidak perlu memberikan reward terhadap prestasi pegawai tersebut.

Adanya permasalahan faktor motivator yang terjadi pada pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan permukiman secara tidak langsung mempengaruhi pencapaian target kerja Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman yang dapat terlihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Program Kerja Dan Realisasi Program Kerja Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Tahun 2017 Rincian Pelaksanaan

Urusan /Bidang Pemerintahan /Program PrioritaS Pembangunan	Kondisi Kinerja RPJMD Tahun 2015 Rp dan %	Kondisi Kinerja RPJMD Tahun 2015 Rp dan %	Persentase
Pekerjaan Umum			
a. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	93,4%)	(91%)	2,4%
b. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	(90,75)	(99%)	8,25%
c. Program Peningkatan Kapasitas Kelembagaan Pemerintah Daerah	(85,4%)	(87%)	1,6%
d. Program Pengembangan Kinerja Kelola Sanitasi	(93,9%)	(75%)	18%
e. Program Pengembangan Kinerja Pembangunan Air Minum	(80,4%)	(90%)	9,6%
Perumahan			
a. Program Pengembangan Perumahan	(80,9%)	(78%)	2,9%
Penataan Ruang			
a. Program Perencanaan Tata Ruang	(86,9%)	(98%)	11,1%
b. Program Pemanfaatan Ruang	(98,8%)	(84%)	12,8%
c. .Program Pemanfaatan Pengendalian Tata Ruang	(78%)	(87%)	8,56%

Berdasarkan Tabel 1.1 diketahui bahwa selama tahun 2017 Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman mempunyai beberapa program kerja. Tidak semua program kerja dapat mencapai target yang sudah ditetapkan.

Untuk permasalahan faktor *hygiene* berdasarkan hasil survey penelitian, permasalahan yang terjadi yaitu:

1. Terkait dengan kebijakan dan peraturan perusahaan, kurang adilnya organisasi dalam menerapkan peraturan kepada pegawainya yang terkesan pilih kasih, misalnya untuk mengambil izin cuti untuk pegawai senior ataupun pegawai yang memiliki jabatan cukup tinggi seperti kabag, kasubag ataupun setingkatnya dapat mengajukan permohonan cuti lebih dari waktu yang ditentukan dengan mengatasnamakan Dinas Luar (DL), berbeda dengan pegawai biasa yang harus mentaati peraturan mengenai batas cuti kerja.
2. Kondisi kerja yaitu berupa masih kurang nyaman ruang kerja pegawai karena ketika sedang bekerja terganggu dengan kebisingan rekan kerja yang sibuk mengobrol ataupun merokok sembarangan. Begitu juga dengan area parkir yang kurang baik, karena kurangnya tempat parkir yang beratap, sehingga kendaraan pegawai banyak yang terkena panas dan hujan setiap harinya.
3. Rekan kerja, yaitu kurangnya kurangnya kekompakan antar pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, pegawai masih banyak yang bersifat individualisme dalam hal membantu rekan kerjanya yang terlihat sibuk atau kerepotan ketika mengerjakan tugasnya. Hal ini karena pegawai

sudah diberi tugas dan tanggung jawab masing-masing, sehingga kewajiban utama mereka adalah menyelesaikan tugasnya sendiri.

Hal ini akhirnya berdampak pada terjadinya *turnover* pegawai. Berikut data *turnover* pegawai yang terjadi di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman selama 2016-2020.

Tabel 1.2
Jumlah *Turnover Intention* Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Tahun 2016-2020

Tahun	Jumlah pegawai awal tahun	Jumlah pegawai yang keluar	Jumlah pegawai akhir tahun	Tingkat <i>turnover intention</i> (%)
2016	184	2	182	0,92%
2017	185	1	184	1,85%
2018	187	3	184	0,62%
2019	186	2	184	0,93%
2020	185	1	184	1,85%

Sumber: Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman, 2020

Berdasarkan Tabel 1.2 setiap tahun terjadi *turnover intention* atau perpindahan di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan beberapa orang pegawai, alasan mereka untuk memiliki niat pindah atau keluar dari instansi di karenakan kurang puas terhadap sistem pemberian gaji, terutama pegawai yang berstatus honorer baik itu dalam bentuk jumlah maupun dalam hal distribusi gaji atau pembayaran gaji. Hal ini dikarenakan jumlah gaji pegawai honorer masih terbilang cukup rendah dan belum sesuai UMR serta pembayaran gaji mereka kurang tepat waktu, terlebih lagi ketika awal tahun gaji mereka sering terlambat dibayarkan, sehingga mereka

memutuskan untuk keluar atau pindah bekerja ketempat lain yang memiliki gaji lebih tinggi.

Jika dikaitkan dengan kepuasan kerja, berdasarkan fakta dilapangan, diketahui adanya permasalahan menurunnya tingkat kepuasan kerja pegawai. Selain dikarenakan faktor gaji, faktor promosi juga menjadi alasan menurunnya tingkat kepuasan kerja pegawai. Pegawai beranggapan dalam pemberian promosi yang dilakukan instansi tidak fleksibel dan transparan. Karena sebagian orang yang mendapat promosi jabatan bukanlah orang yang memiliki kinerja dan kualifikasi pendidikan yang sesuai dengan jabatan yang di promosikan, hal ini dikarenakan masih melekatnya sistem nepotisme dan aturan bahwa promosi jabatan diatur oleh pemerintah daerah, bukan atas penilaian prestasi pimpinan terhadap kinerja pegawainya. Masalah lain yang berhubungan dengan kepuasan kerja pegawai yaitu masalah rekan kerja, yaitu kurangnya kekompakan antar pegawai yaitu dalam menyelesaikan pekerjaannya, pegawai masih banyak yang bersifat individualisme dalam hal membantu rekan kerja yang terlihat sibuk atau kerepotan ketika menyelesaikan tugasnya. Hal ini dikarenakan pegawai sudah diberi tugas dan tanggung jawab masing-masing, sehingga kewajiban utama mereka adalah menyelesaikan tugasnya sendiri.

Penelitian mengenai kepuasan kerja telah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya seperti penelitian yang dilakukan oleh Kolibu dan Rachmi (2014) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa faktor hygiene tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan faktor motivator berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Stevianus (2015) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa variabel hygiene memberikan pengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan variabel motivator memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Christhofer dan Kesumawatie (2015) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa faktor *hygiene* dan faktor motivator berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Orang yang mengungkapkan kepuasan kerja yang tinggi dalam pekerjaannya cenderung lebih produktif, mempunyai keterlibatan yang tinggi dan kecil kemungkinannya dalam mengundurkan diri dibandingkan dengan pegawai yang merasakan kepuasan yang kurang. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karena kepuasan kerja memainkan peranan yang penting dalam pengembangan instansi untuk meningkatkan efisiensi dan kinerja karyawan.

Berdasarkan dengan permasalahan yang telah diuraikan, maka dalam hal ini penulis tertarik untuk membahas lebih lanjut dengan melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Faktor Motivator dan Faktor *Hygiene* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rokan Hulu”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah faktor motivator berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rokan Hulu?

2. Apakah Faktor *hygiene* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rokan Hulu?
3. Apakah faktor motivator dan *hygiene* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Roakn Hulu?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh faktor motivator terhadap kepuasan kerja pegawai dinas perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rokan Hulu.
2. Untuk mengetahui pengaruh faktor *hygiene* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rokan Hulu.
3. Untuk mengetahui pengaruh faktor motivator dan faktor *hygiene* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rokan Hulu.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat ganda disamping bermanfaat secara teoritis juga mempunyai manfaat praktis. Adapun manfaat penelitiannya yaitu:

1. Bagi Peneliti

Diharapkan peneliti ini dapat menjadi sumbangan pemikiran dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi oleh Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rokan Hulu terutama yang berhubungan dengan sumber daya manusia

2. Bagi Instansi atau Organisasi

Diharapkan penitipan ini dapat dijadikan sebagai bahan informasi dan acuan bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti dengan judul yang sama.

3. Bagi Literasi Akademis

Diharapkan penelitian ini dapat dilihat jadikan sebagai pengembangan ilmu yang penulis peroleh terutama dalam ilmu kepuasan kerja dan dapat juga dijadikan sumber literatur dan referensi untuk disempurnakan pada penelitian selanjutnya.

1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini terdiri dari 5 bab yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam Bab ini dikemukakan mengenai Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian.

BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Dalam Bab ini dikemukakan mengenai landasan Teori, Kerangka Konseptual dan dilanjutkan dengan Hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan dikemukakan tentang sejauh mana ruang lingkup penelitiannya, lokasi penelitian diadakan, objek penelitiannya, waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional, instrumen penelitian, terakhir disajikan bagaimana teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Merupakan hasil penelitian dan pembahasan yang menguraikan tentang gambaran umum dan objek penelitian, analisis dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Merupakan penutup yang menjelaskan tentang kesimpulan dan saran.

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Faktor Motivator

Merihot (2015) mengemukakan bahwa motivasi merupakan faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras. Selain itu Robbins & Judge (2013) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu proses yang dilakukan individu yang berupaya mencapai tujuan, mencakup tiga elemen penting yaitu intensitas, arah, dan kegigihan.

Sementara definisi kerja adalah suatu bentuk aktivitas tegas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan, aktivitas kerja melibatkan tinjauan konsep kerja dari sudut pemberdayaan sumber daya manusia (Hasibuan, 2011). Menurut Rivai (2015) motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan

individu sedangkan Munandar (2001) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke pencapaian tujuan tertentu.

Menurut Hasibuan (dalam Sutrisno, 2016) motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Selain itu Siagian (dalam Sutrisno, 2016) mengemukakan motivasi kerja adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindakan seseorang untuk mencapai tujuan. Baron (2003) juga mengemukakan bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang muncul atau timbul dari dalam diri individu, yang mengarahkan dan memelihara atau menjaga perilaku manusia terhadap tujuan yang hendak dicapai. Dari beberapa definisi yang dikemukakan oleh beberapa tokoh, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja adalah dorongan untuk bekerja dengan mengarahkan segala potensi yang dimiliki seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

2.1.1.1 Teori Motivasi Kerja

Teori kepuasan motivasi kerja menentukan apa yang memotivasi orang dalam pekerjaannya, dimana berfokus pada identifikasi kebutuhan dan dorongan yang ada pada diri seseorang dan bagaimana kebutuhan dan dorongan tersebut diprioritaskan. Secara umum teori motivasi kerja dibagi menjadi tiga pendekatan utama (Luthans, 2005), diantaranya:

- a). Teori kepuasan seperti teori hierarki kebutuhan Maslow, teori motivator dan faktor kesehatan oleh Herzberg dan teori Alderfer yaitu kebutuhan ERG.
- b). Teori proses seperti teori dari Lewin and Tolman tentang masalah harapan, teori Vroom yang membahas tentang valensi/harapan
- c). Teori kontemporer seperti teori yang dikemukakan oleh Adams tentang ekuitas atau keadilan.

2.1.1.1.1 Teori Hieraki Kebutuhan Maslow

Maslow (Luthans, 2005) berpendapat bahwa kebutuhan motivasi seseorang dapat disusun dengan cara hieraki, yaitu jika satu tingkat dipenuhi, maka kebutuhan yang lebih tinggi berikutnya diaktifkan untuk memotivasi seseorang.

2.1.1.1.2 Teori Motivasi Dua Faktor Herzberg

Herzberg (Luthans, 2005) berpendapat bahwa orang yang puas dalam pekerjaan berhubungan dengan kepuasan kerja dan orang yang tidak puas dengan pekerjaannya berhubungan dengan suasana kerja. Herzberg (Luthans, 2005) menamai orang yang puas dengan motivator, dan orang yang tidak puas dengan faktor higienis. Istilah higienis mengacu kepada faktor-faktor yang bersifat mencegah, dimana dalam konteks teori Herzberg adalah orang yang terhalang kepuasannya. Menurut Herzberg hanya motivator yang memotivasi karyawan dalam pekerjaan, motivator ekuivalen dengan kebutuhan tingkat yang lebih tinggi dari teori Maslow, dimana individu harus memiliki pekerjaan dengan kepuasan yang menantang.

2.1.1.1.3 Teori Erg Alderfer

Alderfer mengidentifikasi tiga kelompok kebutuhan yang dikenal dengan teori ERG (Luthans, 2005) yakni:

- a. Eksistensi (*Existence*) berhubungan dengan kelangsungan hidup (kesejahteraan fisiologi).
- b. Hubungan (*Relatedness*) menekankan pentingnya hubungan sosial atau hubungan antar pribadi.
- c. Perkembangan (*Growth*) berhubungan dengan keinginan intrinsik individu terhadap perkembangan pribadi.

Alderfer lebih menekankan kebutuhan yang berkelanjutan dari pada kebutuhan utama, bahwa kebutuhan tingkat rendah tidak harus dipenuhi sebelum kebutuhan akan motivasi pada tingkat lebih tinggi. Sebagai contoh menurut teori ERG, latar belakang orang atau lingkungan budaya mungkin menyatakan kebutuhan akan hubungan lebih diutamakan melebihi kebutuhan hidup yang belum terpenuhi dan semakin terpuaskan kebutuhan perkembangan semakin meningkat juga intensitas kebutuhan tersebut. Dari ketiga teori yang dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan bahwa motivasi bekerja merupakan dorongan seseorang dalam mencapai tujuan yang akan menghasilkan suatu kepuasan dalam diri seseorang baik secara fisik maupun psikologis.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi kerja

Motivasi seseorang dengan yang lain pasti akan berbeda satu sama lain, ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang. Menurut Swaminathan (Dewi, 2015) mengatakan bahwa motivasi kerja seseorang

dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu:

a. Faktor Internal

Motivasi seseorang dipengaruhi oleh dalam diri seseorang, misalnya jika seorang karyawan yang ingin mendapatkan nilai yang memuaskan dalam penilaian kinerja akan mengarahkan keyakinan dan perilakunya sedemikian rupa sehingga memenuhi syarat dari penilaian kinerja yang telah ditentukan. Hal ini akan berhubungan dengan aspek-aspek atau kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk mencapai sebuah tujuan, misalnya aspek efikasi diri. *Self-efficacy* merupakan kepercayaan seseorang terhadap keyakinan diri dan kemampuannya dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga memperoleh suatu keberhasilan.

b. Faktor Eksternal

Faktor yang berasal dari luar individu seperti faktor kenaikan pangkat, penghargaan, gaji, keadaan kerja, kebijakan perusahaan, serta pekerjaan yang mengandung tanggung jawab. Karyawan akan termotivasi apabila ada dukungan dari manajemen serta lingkungan kerja yang kondusif yang pada gilirannya berdampak pada kepuasan kerja. Sementara itu Ravianto (dalam Siagian, 2002) mengemukakan bahwa motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh sistem kebutuhan, seperti:

- a) Pemimpin ,
- b) Rekan kerja atau dunia social
- c) Sarana fisik,
- d) Kebijaksanaan dan peraturan,
- e) Imbalan jasa uang dan non uang

f) Jenis pekerjaan dan tantangan.

Dari penjelasan tentang faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh faktor dari dalam diri atau internal dan faktor dari luar diri seseorang atau eksternal.

2.1.2.3 Indikator motivator

Indikator motivator menurut Maslow yang dikenal dengan teori hierarki kebutuhan. Sebagaimana teori kebutuhan Maslow dalam Hamzah (2012) *indicator motivator* tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Tanggung jawab (*Responsibility*)

Pemberian tanggung jawab kepada setiap pegawai harus diikuti dengan pemberian wewenang terhadap pelaksanaan tugas masing-masing.

Indikator-indikator untuk mengukur variabel ini yakni:

- a. Tingkat keberhasilan yang dicapai oleh setiap pegawai, baik tentang ketepatan waktu atau kualitas produk yang dihasilkan.
- b. Upaya yang dilakukan setiap pegawai untuk mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan pekerjaan yang dihadapi.

2. Prestasi (*Achievement*)

Pengertian tentang prestasi kerja disebut juga sebagai kinerja atau dalam bahasa Inggris disebut *performance*. Pada dasarnya dalam bahasa

Inggris terdapat kata yang lebih menggambarkan kata “prestasi” yakni kata *achievement*, namun kata tersebut berasal dari kata “*to achieve*” yang berarti mencapai maka dalam bahasa Indonesia sering diartikan menjadi pencapaian atau apa yang dicapai. Prestasi kerja menekankan kontribusi yang diberikan pada sebuah pekerjaan dicapai melalui hasil yang diperoleh. Penilaian prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan.

3. Pengakuan (*Recognition*)

Pengakuan atas keberhasilan pelaksanaan tugas atau prestasi yang dicapai setiap karyawan oleh pimpinan dapat menciptakan kegairahan kerja. Pengakuan atau penghargaan terhadap pekerjaan diukur dari seberapa jauh seseorang dapat mengakui atau mengenal orang lain sehubungan dengan pelaksanaan tugasnya. Sebuah penghargaan diharapkan dapat meningkatkan motivasi pekerja karena merasa bahwa pekerjaannya dihargai sehingga meningkatkan kinerja pekerja.

4. Pekerjaan itu sendiri (*The Work It Self*)

Faktor pekerjaan itu sendiri diukur berdasarkan keadaan yang nyata dari pekerjaan itu disertai dengan semua tugas-tugasnya, baik tugas yang merupakan sumber daripada perasaan senang dan puas dari suatu pekerjaan tersebut yang bersifat rutin atau bervariasi, kreatif atau statis, menimbulkan semangat atau melemahkan semangat kerja, terlalu mudah atau terlalu banyak tantangan. Sehingga untuk menimbulkan

kepuasan dalam bekerja diperlukan sebuah penetapan tujuan pekerjaan. Edwin Locke berpendapat bahwa dengan penetapan suatu tujuan tidak hanya berpengaruh pada pekerjaan itu sendiri tetapi juga merangsang para pegawai untuk mencari metode-metode yang lebih baik dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

5. Pengembangan potensi individu (*The Possibility of Growth*)

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Pengembangan dapat dilakukan melalui pendidikan ataupun pelatihan. Sebuah pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual, dan moral karyawan, sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan.

Tujuan pengembangan hakikatnya menyangkut hal-hal berikut:

- a. Meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan biaya produksi
- b. Mengurangi kerusakan barang, produksi, dan mesin karena karyawan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya
- c. Mengurangi tingkat kecelakaan karyawan
- d. Meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada nasabah perusahaan
- e. Meningkatkan moral yang baik

- f. Adanya kesempatan untuk meningkatkan karir karyawan karena keahlian, keterampilan, dan prestasi kerja yang lebih baik
 - g. Konseptual semakin membaik, karena manajer semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik
 - h. Meningkatkan sisi kepemimpinan seorang manajer, sehingga *human relations*-nya lebih luwes, motivasinya lebih terarah sehingga pembinaan kerja sama vertikal dan horizontal semakin harmonis.
 - i. Balas jasa (gaji, upah insentif, dan *benefits*) karyawan akan meningkat karena prestasi kerja mereka semakin besar.
6. Kesempatan Untuk Maju (*Advancement*)

Kesempatan untuk maju atau biasa disebut pengembangan karir merupakan usaha formal untuk meningkatkan dan menambah kemampuan, yang diharapkan berdampak pada pengembangan dan perluasan wawasan, yang membuka kesempatan mendapatkan posisi atau jabatan yang memuaskan dalam kehidupan sebagai pekerja.

2.2 *Hygiene*

Hygiene atau dikenal dengan istilah pemeliharaan (*maintenance*) menurut Rivai (2011) merupakan pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Pemeliharaan dimaksud agar tidak menimbulkan ketidakpuasan kerja mungkin menghadirkan kenyamanan, namun belum tentu motivasi. Sebagai hasilnya, kondisi-kondisi yang melingkungi

pekerjaan seperti kualitas pengawasan, imbalan kerja, kebijaksanaan perusahaan, kondisi fisik pekerjaan, hubungan dengan individu lain dan keamanan pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2012), jika perusahaan menyediakan kondisi-kondisi kerja, upah, tunjangan atau keselamatan kerja yang tidak mencukupi maka ia akan mengalami kesulitan dalam menarik karyawan yang baik dan kemungkinan *turnover* akan meningkat.

2.2.1 Faktor *Hygiene*

2.2.1.1 Pengertian Faktor *Hygiene*

Menurut Susilo (2011) faktor *hygiene* adalah faktor motivasi yang datang dari luar diri seseorang biasanya datang dari organisasi tempat bekerja. Pegawai yang terdorong oleh faktor eksternal cenderung memandang akan apa yang diberikan oleh organisasi kepadanya dan kinerjanya diarahkan pada perolehan hal-hal yang menjadi kemauannya pada organisasi. Biasanya motivasi eksternal ini lebih banyak dianut oleh pegawai.

Menurut Rivai (2011) faktor *hygiene* adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang *invisibile* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen yaitu arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu

dalam bekerja). Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal organisasi. Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Apabila individu termotivasi mereka akan mendapat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu karena dapat memuaskan keinginan mereka. Menurut Hasibuan (2012), faktor *hygiene* adalah faktor yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang dan merupakan faktor yang berhubungan dengan aspek pekerjaan ekstrinsik.

Mengingat bahwa setiap individu dalam organisasi berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda-beda maka sangat penting bagi organisasi melihat apa kebutuhan dan harapan pegawainya, apa bakat dan kemampuan yang dimiliki serta bagai mana rencana pegawai tersebut pada masa mendatang. Jika organisasi dapat mengetahui hal-hal tersebut maka akan lebih mudah untuk menempatkan pegawai pada posisi yang paling tepat, sehingga ia akan termotivasi. Tentu saja usaha-usaha memahami kebutuhan pegawai tersebut harus disertai dengan penyusunan kebijakan organisasi dan prosedur kerja yang efektif untuk melakukan hal ini tentu bukan hal yang mudah, tapi memerlukan kerja dan komitmen yang sungguh-sungguh dari manajemen.

2.2.2 Indikator faktor hygiene

Indikator faktor hygiene menurut Hasibuan (2012) dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Gaji

Pemberian upah secara tepat waktu dan penetapan gaji sesuai dengan pekerjaannya maka akan membuat kebiasaan baik karyawan meningkat.

2. Bonus

Bonus yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan kinerja karyawan tersebut akan meningkatkan produktivitas perusahaan.

3. Upah yang adil dan layak

Adil maksudnya segala pengorbanan yang dilakukan karyawan seimbang dengan imbalan yang mereka terima. Sedangkan layak adalah besarnya upah lebih banyak dikaitkan dengan standar hidup dan peraturan ketenagakerjaan. Seperti kebutuhan fisik minimum dan upah minimum regional.

Menurut Rivai (2011) indikator faktor *hygiene* adalah:

1. Kebijakan dan peraturan perusahaan adalah pelaksanaan kebijakan dan peraturan yang adil terhadap semua karyawan.
2. Kondisi kerja termasuk di sini kondisi tempat kerja, ventilasi, kantin, dan tempat parkir.
3. Rekan kerja (*workers*) yaitu rekan kerja yang kooperatif merupakan Sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan kepada anggota individu.

Menurut Susilo (2011) indikator faktor *hygiene* adalah:

1. Bonus. Perusahaan memberikan bonus berdasarkan kinerja karyawan tersebut akan meningkatkan produktivitas perusahaan.

2. Kebijakan dan peraturan perusahaan. Kebijakan dan peraturan yang adil terhadap semua karyawan.
3. Upah yang adil dan layak. Adil maksud nya segala pengorbanan yang dilakukan oleh karyawan seimbang dengan imbalan yang mereka terima.
4. Kondisi kerja. Termasuk disini kondisi tempat kerja, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat kerja.

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Robbins (2011), menyebutkan kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya.

Handoko (2011), menyatakan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya.

Menurut Malthis (2009), kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang ketidakpuasan kerja muncul saat harapan-harapan tidak terpenuhi. Kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi, secara umum adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji,

pengakuan, hubungan antara supervisor dengan tenaga kerja, dan kesempatan untuk maju.

Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan oleh beberapa para ahli tentang kepuasan kerja, maka dapat disimpulkan kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya ini nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau pihak manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal ini dapat mempengaruhi tingkat absensi, peraturan tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah personalia vital lainnya.

2.3.2 Faktor Kepuasan Kerja

Adapun lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Kreitner dan Junichi (2011), yaitu sebagai berikut:

1. Pemenuhan kebutuhan (*need fulfilment*)

Kepuasan ditentukan oleh tingkat karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan (*discrepancies*)

Kepuasan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang di harapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang tidak akan puas. sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat dari atas harapan.

3. Pencapaian nilai

Kepuasan merupakan persepsi dari hasil pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4. Keadilan (*equity*)

Kepuasan merupakan fungsi seberapa adil individu diperlakukan secara di tempat kerja.

5. Komponen genetik (*generic component*)

Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan.

2.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator yang biasa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan menurut Robbins (2011), yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri (*work or self*)

Merupakan sumber utama dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan.

2. Upah atau Gaji (*pay*)

Faktor multidimensi dalam kepuasan kerja sejumlah upah atau uang yang diterima karyawan untuk penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa di pandang sebagai hal yang di anggap pantas dan layak.

3. Promosi (*promotion*)

Kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas

keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan.

4. Pengawasan (*supervision*)

Kemampuan untuk menyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut dimana penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan.

5. Fasilitas

Penyediaan fasilitas kerja seperti cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi dapat menimbulkan rasa puas.

2.3.4 Pengaruh Kepuasan Kerja Pada Karyawan

Menurut Wibowo (2007) minat manajer dalam kepuasan kerja cenderung berpusat pada pengaruhnya terhadap kepuasan kinerja. Untuk itu, perlu dipelajari dampak kepuasan kerja pada produktivitas, kemangkiran, dan perputaran. Berikut adalah macam-macam pengaruh kepuasan kerja pada karyawan:

1. Kepuasan dan Produktivitas

Pekerja yang bahagia tidak berarti menjadi pekerja yang produktif. Pada tingkat individual, kenyataan menganjurkan sebaliknya untuk lebih akurat, produktivitas mungkin mengarah kepada kepuasan. Hal yang lebih menarik adalah apabila bergerak dari tingkat individu ke tingkat organisasi, terdapat perbaikan dukungan terhadap hubungan kepuasan dengan kinerja. Pada

tingkat organisasi dengan pekerja lebih puas, cenderung lebih efektif daripada organisasi dengan sedikit pekerja yang puas.

2. Kepuasan dan Pergantian

Kepuasan juga berhubungan secara negatif dengan pergantian, tetapi korelasinya lebih kuat daripada yang ditemukan untuk kemangkiran. Faktor lain seperti kondisi pasar tenaga kerja, harapan tentang alternatif peluang kerja dan lamanya bekerja dengan organisasi merupakan hambatan penting pada keputusan aktual untuk seseorang meninggalkan pekerjaan.

3. Temuan Penelitian

Sebagian besar orang pada umumnya merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya, walaupun terdapat perbedaan kepuasan di antara mereka. Kepuasan kerja lebih tinggi dirasakan oleh mereka yang berada di negara industri maju.

4. Respons Terhadap Ketidakpuasan Kerja

Robbins (2015) menunjukkan empat tanggapan yang berbeda satu sama lain dalam dimensi konstruktif atau destruktif dan aktif/pasif, dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Keluar

Ketidakpuasan ditunjukkan melalui perilaku diarahkan pada meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru atau mengundurkan diri.

2. Suara

Ketidakpuasan ditunjukkan melalui usaha secara aktif dan konstruktif untuk memperbaiki keadaan, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan berbagai bentuk aktivitas perserikatan.

3. Kesetiaan

Ketidakpuasan ditunjukkan secara pasif, tetapi *optimistic* dengan menunggu kondisi untuk memperbaiki, termasuk dengan berbicara bagi organisasi dihadapan kritik eksternal dan memercayai organisasi dan manajemen melakukan hal yang benar.

4. Pengabaian

Ketidakpuasan ditunjukkan melalui tindakan secara pasif membiarkan kondisi semakin buruk, termasuk kemangkiran atau keterlambatan secara kronis, mengurangi usaha, dan meningkatkan tingkat kesalahan.

2.4 Penelitian yang relevan

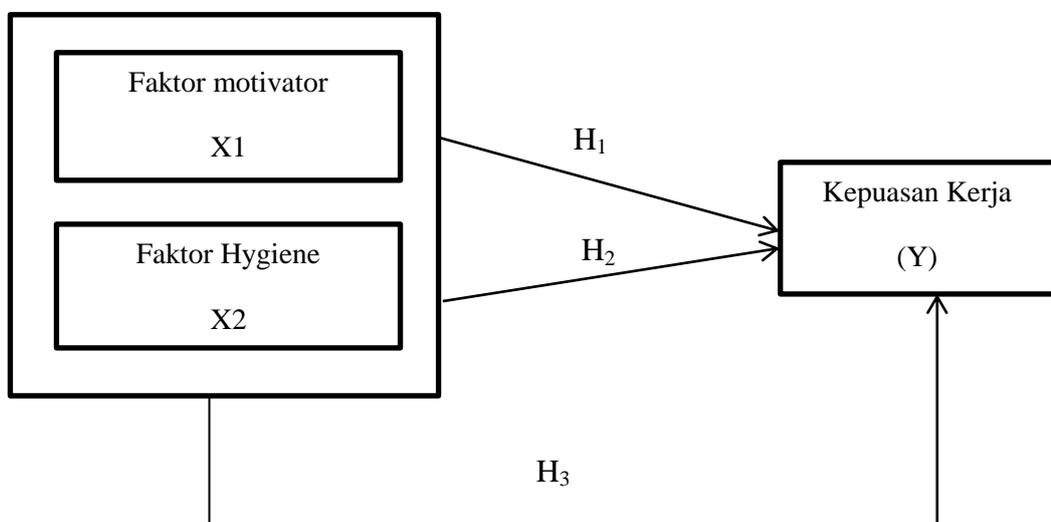
Nama peneliti dan tahun	Judul penelitian	Hasil penelitian
Stevianus (2015)	pengaruh factor <i>hygiene</i> dan motivator terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Rianto Prima Jaya	Dalam penelitiannya menunjukkan bahwa variabel <i>hygiene</i> memberikan pengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan variabel motivator memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
Christhofer dan kesumawatie (2015)	Pengaruh teori dua faktor Frederick Herzberg (<i>Hygiene</i> dan Motivator) terhadap kepuasan kerja karyawan diperusahaan <i>ritel infinite appel premium resseller</i>	Dalam penelitiannya menunjukkan bahwa faktor <i>hygiene</i> dan motivator berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
Syofria meidona (2017)	Pengaruh faktor pemeliharaan dan faktor motivator terhadap kepuasan kerja pada PT.	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor pemeliharaan memberikan

	Mutiara Aagam	pengaruh yang signifikan, faktor motivasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan faktor faktor pemeliharaan dan faktor motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karena dinilai signifikan
Febe nadia widyasmara (2019)	Pengaruh hygiene dan motivation menurut herzbrg terhadap kepuasan kerja karyawan mitra pada PT. PLN (persero)UP3 surakarta	Menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara faktor hygiene dan faktor motivator terhadap kepuasan kerja karyawan mitra di PT.PLN (persero)UP3 surakarta
Mita kurniasar (2020)	Faktor motivator dan faktor motivator terhadap kepuasan pegawai negeri sipil puskesmas rawat jalan membawah hilir	Menunjukkan bahwa faktor hygiene memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, faktor motivator secara persial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai negeri sipil puskesmas rawat jalan mempawah hilir

2.5 Kerangka pemikiran

Secara ringkas kerangka berpikir dari penelitian ini dapat dilihat pada paradigma

penelitian pada gambar dibawah ini :



2.6 Perumusan Hipotesis

H₁: Diduga faktor motivator memiliki pengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas perumahan dan kawasan pemukiman kabupaten rokan hulu.

H₂: Diduga faktor *hygiene* berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas perumahan dan kawasan pemukiman kabupaten rokan hulu

H₃: Diduga faktor motivator dan faktor *hygiene* berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas perumahan dan kawasan pemukiman kabupaten rokan hulu.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Ruang lingkup penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Suharto (2011) penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis kegiatan penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitian, baik tentang tujuan penelitian, sampel data, sumber data, maupun metodologinya. Lokasi penelitian adalah Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rokan Hulu yang beralamat di kompleks Perkantoran Pemda Kabupaten Rokan Hulu, Pasir Pengaraian.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan gejala/satuan yang ingin diteliti. Untuk membuat batasan populasi terdapat tiga kriteria yang harus terpenuhi, yaitu isi, cakupan, dan waktu. Batasan populasi juga mengandung konsep populasi target dan populasi survey. Populasi target merupakan batasan populasi yang sudah direncanakan di dalam rancangan penelitian. Sementara populasi survei adalah merupakan batasan populasi yang ditemukan di lapangan, yaitu bisa saja berada dalam batasan targetnya Suharso (2011). Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rokan Hulu.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah suatu himpunan dari populasi yang anggotanya disebut sebagai subyek Suharso (2011). Teknik pengambilan sampel pada penelitian aksidental sampling adalah teknik penentuan sampel berdasar kan faktor spontanitas, artinya siapa saja dengan tidak sengaja maupun sengaja bertemu dengan peneliti dan cocok dengan karakteristik nya maka orang tersebut dapat dijadikan sebagai sampel atau responden.

Menurut Umar (2010) untuk menentukan jumlah sampel yang dibutuhkan penelitian ini menggunakan rumus slovin yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

$$N = \frac{184}{1 + 184(0,1)^2} \quad n = 64,8 \text{ dibulatkan menjadi } 65 \text{ orang}$$

3.3 Jenis Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif yaitu data yang di peroleh dari dalam bentuk informasi baik lisan maupun tulisan. Data Kuantatif yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka dan masih perlu dianalisis kembali. Sumber data dalam penelitian adalah subyek darimana data diperoleh Arikunto (2012). Sumber data dapat berasal dari sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sementara sumber data sekunder adalah sumber data tidak

langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui dokumen, serta bahan kepustakaan yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti.

3.4 Teknik pengumpulan Data

Untuk menghimpun data yang diperlukan, maka dipergunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut.

1. Observasi

Notoatmodjo (2010), metode observasi (pengamatan) adalah suatu hasil perbuatan jiwa secara aktif dan penuh perhatian untuk menyadari adanya rangsangan.

2. Metode Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang diberikan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk di jawab.

3. Penelitian kepustakaan

Penelitian kepustakaan untuk memperoleh data sekunder yaitu dengan mempelajari berbagai literatur, buku-buku penunjang referensi dan sumber lain yang berhubungan dengan objek yang diteliti yang akan dibahas guna mendapatkan landasan teori dan sebagai dasar melakukan penelitian.

3.5 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel diartikan sebagai suatu konsep yang mempunyai variasi atau keragaman. Variabel dalam penelitian ini dapat dibedakan atas variabel bebas dan variabel terikat.

Adapun variabel dalam penelitian ini dapat diidentifikasi seperti terlihat pada Tabel 3.1

Tabel 3.1
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Konsep	Indikator
Faktor Motivator (X1)	Hasibuan (2012) <i>Motivator Factors</i> adalah faktor motivasi yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan	Hasibuan (2012) 1. Kesempatan untuk maju 2. Pengakuan sebagai individu 3. Keamanan bekerja 4. Tempat kerja yang baik 5. Penerimaan oleh kelompok
Faktor Hygiene (X2)	Menurut Rivai (2011) faktor <i>hygiene</i> adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang lebih spesifik sesuai dengan tujuan individu	Rivai (2011) 1. Kebijakan dan peraturan perusahaan 2. Kondisi kerja 3. Rekan kerja
Variabel terikat kepuasan kerja (Y)	Kepuasan kerja menurut Robbins (2011) didefinisikan sebagai suatu perasaan positif.	Robbins (2011) 1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji atau upah 3. promosi

3.6 Instrumen Penelitian

Dalam operasionalisasi variabel ini semua variabel diukur oleh instrumen pengukur dalam bentuk kuesioner yang memenuhi pernyataan-pernyataan tipe skala likert.

Skala likert menurut Sugiyono (2012) yaitu skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau sekelompok orang tentang

penomena sosial. Skor setiap pernyataan pada kuesioner dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3.2
Penilaian Skor Terhadap Jawaban Kuesioner

No	Jawaban	Bobot Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Statiska Untuk Penelitian, Sugiyono (2012)

Suatu instrumen dapat dikatakan baik apabila telah memenuhi persyaratan, yaitu valid dan reliabel. Berikut ini adalah pembagian tentang uji validitas dan realibitas dari instrument-instrument yang ada.

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas insrtument adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kesahihan suatu instrument dengan taraf signifikan sebesar 5% atau 0,05. Maka apabila nilai r lebih besar dari nialai kritis (r_{tabel}) berarti item tersebut dikatakan valid. Dalam penelitian ini r dihitung dengan bantuan program SPSS for Windows versi 18.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil yang diperoleh relatif konsisten. Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur didalam mengukur gejala yang sama (Sugiyono, 2012). Reabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya

untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik.

Reliable berkaitan dengan keterandalan suatu indikator. Informasi yang ada pada indikator ini tidak berubah-ubah atau konsisten, artinya bila suatu pengamatan dilakukan dengan perangkat ukur yang sama lebih dari satu kali, hasil pengamatan tetap sama. Reabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Alpha cronbach's* $> 0,60$. Jadi penguji reliabilitas instrument dalam penelitian dilakukan karena keterandalan instrumen berkaitan dengan keajengan dan taraf kepercayaan terhadap instrument penelitian tersebut.

3.7 Teknik Analisis Data

Setelah data terkumpul dari hasil pengumpulan data, perlu segera dilakukan pengolahan data. Pengolahan data ini disebut sebagai analisis data. Secara garis besar, analisis data meliputi tiga langkah, yaitu persiapan, tabulasi, dan penerapan data sesuai dengan pendekatan penelitian:

3.7.1 Deskriptif Kuantitatif

Masing-masing kategori jawaban dari deskriptif variabel, maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

$$TCR = \frac{RS}{N} \times 100 \%$$

Dimana

TCR = Tingkat Capaian Responden

RS = Rata-rata skor jawaban responden

N =Nilai skor jawaban maksimum

Sudjana (2009:15), menyatakan bahwa kriteria tingkat capaian responden (TCR) dapat diklasifikasikan dalam Tabel berikut:

Tabel 3.3
Pedoman untuk Memberikan kriteria TCR

Nilai TCR	Keterangan
85%-100%	Sangat baik
71%-84.99%	Baik
61%-70.99%	Cukup baik
51%-60.99%	Kurang baik
0%-50.99%	Tidak baik

Sumber : *Statistik Untuk Ekonomi dan Niaga II, Sudjana (2009)*

3.7.2 Uji Prasarat

3.7.2.1 Normalitas Data

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal (Ghozali, 2010). Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan statistik Kolgomorov-Smirnov dengan SPSS 18. Kriteria yang digunakan adalah membandingkan nilai *Asymp. Sig (2-Tailed)* dengan nilai Alpha 5% sehingga apabila nilai *Asymp. Sig (2-Tailed)* > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berasal dari populasi yang terdistribusi normal.

3.7.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas.

3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terdapat ketidaksamaan *varince* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Pengujian Heteroskedastisitas dilakukan dengan metode Glejser yang selanjutnya dilakukan perbandingan antara nilai

$\text{Sig} = t$ dengan 0,05. Jika $\text{sig}-t$ hitung lebih kecil dari 0,05, maka akan terjadi Heteroskedastisitas.

3.7.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah alat uji statistik, yang digunakan untuk melakukan estimasi mengenai bagaimana perubahan nilai variabel terikat jika nilai variabel bebas dinaikkan atau diturunkan.

Adapun perhitungan persamaan regresi berganda ditunjukkan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta^1 X^1 + \beta^2 + e$$

Keterangan:

Y : Kepuasan Kerja

α : Konstanta dari persamaan regresi

β_i : Koefisien regresi dari variabel independan ke-i

X_1 : Faktor motivator

X_2 : Faktor *hygiene*

e : error tern, (residual atau prediction error)

3.7.4 Koefisien Determinasi

Koefisiensi Determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

3.7.5 Pengujian Hipotesis

3.7.5.1 Uji Secara Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2016) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikansi level 0,05 ($\alpha=5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria:

- a. Jika nilai signifikansi $t < 0,05$ artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen, maka hipotesis diterima.
- b. Jika nilai signifikan $t > 0.05$ maka artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen, maka hipotesis di tolak.

3.7.5.2 Uji Secara Simultan (Uji F)

Menurut Sugiyono (2010) pada pengukuran secara simultan akan diuji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel devenden. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ HO ditolak berarti:

Adanya pengaruh faktor pengaruh signifikan dari faktor motivator dan faktor hygiene secara bersama-sama (simultan) terhadap kepuasan kerja.

2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka HO diterima berarti:

Asumsi bila terjadi penerimaan HO, maka dapat diartika sebagai tidak adanya pengaruh signifikan dari faktor motivator dan faktor hygiene secara bersama-sama (simultan) terhadap kepuasan kerja.