

Analisis Kepuasan Kerja Staf Politeknik Amamapare Menurut Teori Dua Faktor Herzberg

Theresia Yunie Puspita

Dosen Manajemen Industri di Politeknik Amamapare Timika

Email: theresia.yuniepuspita@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kepuasan kerja staf Politeknik Amamapare, Timika, Papua Tengah, menurut Teori Dua Faktor Herzberg. Dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif menggunakan pendekatan *cross-sectional* ditemukan hasil bahwa faktor motivasi lebih tinggi dari faktor Higienis. Hal ini menunjukkan bahwa Staf Politeknik Amamapare termotivasi melakukan pekerjaan namun memiliki banyak keluhan, dimana situasi pekerjaan yang digeluti diakui menarik dan menantang, namun selalu mengeluh atas gaji yang diakui kurang memuaskan. Di sisi lain, staf belum menunjukkan capaian-capaian kinerja yang cukup signifikan sesuai bidang tugas yang ditetapkan.

Kata Kunci : Kepuasan kerja, Teori dua faktor Frederick Herzberg, Politeknik Amamapare

PENDAHULUAN

Mobilitas mesin suatu organisasi atau perusahaan salah satunya bergantung pada Sumber Daya Manusianya yang bekerja secara ulet dan mengikuti aturan dari organisasi tersebut. Aset organisasi paling penting yang harus dimiliki oleh perusahaan dan sangat diperhatikan oleh manajemen adalah aset manusia dalam organisasi tersebut. Segala aspek dimana manusia sebagai anggota organisasi dapat menjadi pendorong maupun penghambat bagi gerak laju organisasi, sehingga melihat pentingnya unsur manusia dalam organisasi, maka organisasi itu sendiri harus mampu membina kerjasama antar organisasi dan manusia-manusia yang terlibat di dalamnya (Iswardi, 2021:285).

Menurut Robbins (2003:218) karakteristik pekerjaan adalah upaya mengidentifikasi karakteristik tugas dari pekerjaan, bagaimana karakteristik itu digabung untuk membentuk pekerjaan - pekerjaan yang berbeda, dan hubungannya dengan motivasi, kepuasan dan kinerja karyawan. Untuk menilai efek dari beberapa jenis pekerjaan yang berbeda terhadap kepuasan karyawan dan ketidakhadiran karyawan, Turner dan Lawrence (1965) dalam Robbins (2003:464) menyatakan bahwa karyawan akan lebih memilih pekerjaan yang rumit (kompleks) dan menantang; yaitu jenis-jenis pekerjaan yang akan meningkatkan kepuasan kerja dan menyebabkan angka ketidakhadiran menjadi lebih rendah. Organisasi akan merasa

beruntung karena memiliki karyawan yang terampil. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa apabila karyawan dihadapkan pada tugas yang membutuhkan keterampilan dan kemampuan yang tinggi, maka karyawan tersebut akan merasa puas dengan pekerjaannya. Moral dan motivasi individu terlihat jelas berperan strategis, disamping elemen - elemen lain yang melekat pada diri manusia. Inti dasar daripada motivasi itu adalah dorongan dari dalam diri seseorang untuk mengerjakan atau tidak mengerjakan sesuatu. Teori klasik tentang motivasi menjelaskan, bahwa orang melakukan sesuatu itu untuk dipuji atau sebaliknya agar tidak dihukum (Soehari, 2022:641).

Sehubungan dengan hal ini, sebuah teori Dua Faktor yang digagas oleh Frederick Herzberg (1959) menjadi batu uji yang cocok untuk mengukur kepuasan Kerja pegawai dalam sebuah organisasi (Nirmalasari, 2018:201). Herzberg menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu faktor Higienis atau faktor pemeliharaan oleh organisasi yang di dalamnya terdiri dari gaji, kondisi kerja, administrasi, hubungan antar pribadi, dan kualitas supervisi. Hilangnya Faktor pemeliharaan dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan dan tingkat absensi serta turnover karyawan akan meningkat. Sementara faktor berikutnya adalah faktor motivasi yang terdiri dari prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri,

tanggungjawab dan pengembangan potensi. Herzberg ingin mengetahui ketika seseorang merasa sangat nyaman (puas) atau tidak nyaman (tidak puas) dengan pekerjaan mereka. Herzberg percaya bahwa faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja terpisah dan berbeda dari faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja (Andriani dan Widiawati, 2017:86-89).

Ada empat kemungkinan kombinasi menurut teori dua faktor Herzberg (Dewiyanti, 2021), yakni:

1. Higienis (ekstrinsik) tinggi, motivasi (intrinsik) tinggi: situasi yang ideal dimana karyawan sangat termotivasi dan memiliki beberapa keluhan.
2. Higienis (ekstrinsik) tinggi, motivasi (intrinsik) rendah: karyawan memiliki beberapa keluhan tetapi tidak sangat termotivasi. Pekerjaan ini dipandang sebagai gaji.
3. Higienis (ekstrinsik) rendah, motivasi (intrinsik) tinggi: karyawan termotivasi tetapi memiliki banyak keluhan. Sebuah situasi dimana pekerjaan yang menarik dan menantang, tapi gaji dan kondisi kerja yang tidak memuaskan.
4. Higienis (ekstrinsik) rendah, motivasi (intrinsik) rendah: ini adalah situasi terburuk dimana karyawan tidak termotivasi dan memiliki banyak keluhan.

Politeknik Amamapare Timika merupakan Perguruan Tinggi Swasta berbasis vokasi dan teknologi terapan yang telah menapakan kakinya di Kabupaten Mimika selama 20 tahun lebih. Efektivitas keberlangsungan kampus ini pastinya salah satunya bergantung pada kepuasan kerja staf yang bekerja di dalamnya. Untuk itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kepuasan kerja staf Politeknik Amamapare Timika Menurut Teori Dua Faktor Herzberg.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif menggunakan pendekatan *cross-sectional* berdasarkan teori 2 faktor Frederick Herzberg. Dalam melakukan penelitian terkait kepuasan kerja staf Politeknik Amamapare yang mana saat ini terdapat 31 staf yang terdiri dari 29 tenaga dosen dan 2 orang tenaga administrasi, peneliti melakukan observasi, menggunakan

40 pertanyaan kuesioner dari masing-masing indikator teori 2 faktor Frederick Herzberg, dan wawancara kepada personel yang relevan dengan indikator penelitian.

Adapun indikator-indikator yang saling mempengaruhi dalam teori 2 faktor menurut Frederick Herzberg dipaparkan sebagai berikut:

Faktor Motivasi	Faktor Higienis
1. Prestasi/Pencapaian	1. Gaji
2. Pengakuan/Penghargaan	2. Kondisi kerja
3. Pekerjaan itu sendiri	3. Administrasi
4. Tanggungjawab	4. Hubungan antar pribadi
5. Pengembangan Potensi	5. Kualitas supervisi

Adapun analisa data menggunakan skala Likert dengan 5 kriteria jawaban yakni Sangat Puas (nila 5), Puas (nilai 4), Cukup (nilai 3), Tidak Puas (nilai 2) dan Sangat Tidak Puas (nilai 1). Dalam memperoleh nilai interval untuk masing-masing kriteria menggunakan rumus sebagai berikut:

$$RS = \frac{n(m - 1)}{m}$$

Keterangan:

n = Jumlah Responden

m = Jumlah alternatif jawaban

Dengan demikian kategori skala dapat ditentukan sebagai berikut:

Rentang Skala	Persen (%)	Jawaban
31 – 55,8	20% - 36%	Sangat Tidak Puas
55,9 – 80,7	36,1% - 52%	Tidak Puas
80,8 – 105,6	52,1% - 68%	Cukup
105,7 – 130,5	68,1% - 84%	Puas
130,6 - 155	84,1% - 100%	Sangat Puas

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepuasan Terhadap Faktor Motivasi (Intrinsik)

Setelah data jawaban kuesioner diolah, maka diperoleh hasil rata-rata pengakuan responden terkait kepuasan terhadap faktor motivasi berdasarkan masing-masing indikatornya yakni prestasi/pencapaian (86,1% = Sangat Puas), pengakuan / penghargaan (52,8% = Cukup Puas), pekerjaan itu sendiri (69,5% = Puas), tanggungjawab (55,6% = Cukup Puas), dan pengembangan potensi (83,4% = Puas). Jika diambil rata-rata dari keseluruhan jawaban ditemukan hasil 69,5% dengan kategori Puas.

Berdasarkan data tersebut ditemukan bahwa responden mengaku sangat puas untuk indikator prestasi atau pencapaian. Hal ini menunjukkan prestasi yang dicapai dalam sebuah pekerjaan akan melahirkan sikap positif responden terhadap tempat dirinya bekerja. Namun berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada beberapa responden yang relevan, ternyata pengakuan responden tersebut masih sebatas harapan. Sebab masih banyak responden yang bekerja belum menunjukkan capaian kerjanya yang signifikan.

Kemudian ada dua indikator dimana responden merasa puas yakni pekerjaan itu sendiri dan pengembangan potensi. Melalui wawancara yang dilakukan, responden mengaku bahwa pimpinan kampus menempatkan mereka pada posisi kerja yang sesuai bidangnya. Di samping itu, perhatian pimpinan terhadap pengembangan potensi responden juga sangat baik, dibuktikan dengan adanya dorongan untuk studi lanjut dan pengembangan potensi lainnya dalam mendukung tugas sebagai dosen.

Namun ada 2 indikator dimana responden merasa cukup puas yakni pengakuan / penghargaan dan tanggungjawab. Dalam wawancara yang dilakukan, responden mengaku pengaturan terkait pemberian penghargaan atas prestasi kerja yang dicapai belum ada. Di samping itu, tupoksi kerja dan fungsi tugas yang belum tersosialisasi dengan baik oleh pimpinan, membuat responden bekerja belum terfokus dalam hal tanggungjawabnya.

Kepuasan Terhadap Faktor Higienis (Ekstrinsik)

Setelah data jawaban kuesioner diolah, maka diperoleh hasil rata-rata pengakuan responden terkait kepuasan terhadap faktor Higienis berdasarkan masing-masing indikatornya yakni gaji (55,6% = Cukup Puas), kondisi kerja (75% = Puas), kebijakan (69,5% = Puas), hubungan antar pribadi (72,3% = Puas), dan kualitas supervisi (58,4% = Cukup Puas). Jika diambil rata-rata dari keseluruhan jawaban ditemukan hasil 66,1% dengan kategori Cukup Puas.

Melalui data tersebut, ada tiga indikator dimana responden mengaku puas yakni kondisi kerja, kebijakan dan hubungan antar pribadi. Berdasarkan wawancara yang dilakukan, responden mengungkapkan

bahwa pimpinan memberikan suasana kerja yang nyaman. Kebijakan-kebijakan yang ada juga disampaikan secara persuasif dan mendukung mobilitas kerja responden. Selain itu, hubungan antar pribadi, baik pimpinan dengan bawahan maupun antara sesama bawahan, menunjukkan keharmonisan kerja dan saling mendukung peningkatan potensi.

Sementara itu, ada dua indikator dimana responden mengaku cukup puas yakni gaji dan kualitas supervisi. Melalui wawancara yang dilakukan kepada pimpinan, pemberian gaji masih bersumber tunggal dari SPP mahasiswa yang membuat penerimaan kurang maksimal. Selain itu, pelaksanaan supervisi juga belum dilakukan secara tersistematis.

Hubungan Dua Faktor dalam Pekerjaan

Jika diambil rata-rata dari semua indikator dari masing-masing faktor, maka ditemukan hasil bahwa faktor motivasi lebih tinggi dari faktor Higienis.

Hal ini menunjukkan bahwa responden termotivasi melakukan pekerjaan mereka namun memiliki banyak keluhan. Situasi pekerjaan yang digeluti diakui menarik dan menantang, namun responden selalu mengeluh atas gaji yang diakui kurang memuaskan.

PENUTUP Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian yang telah dilakukan adalah staf Politeknik Amamapare merasa puas bekerja di kampus tersebut, yang didasari pada faktor motivasi yang lebih tinggi dibandingkan faktor Higienis. Dengan pengertian, staf mengakui bahwa pekerjaan yang dilakukan menarik dan menantang, namun mereka selalu mengeluh dari sisi gaji yang kurang memuaskan. Di sisi lain, staf belum menunjukkan capaian-capaian kinerja yang cukup signifikan sesuai bidang tugas yang ditetapkan.

Saran

Bagi manajemen Politeknik Amamapare, agar melakukan sosialisasi tupoksi kerja secara merata ke semua bidang, melakukan supervisi secara tersistematis dan kontinu, serta meningkatkan pendapatan melalui berbagai sumber dengan memanfaatkan SDM Dosen yang ada sesuai bidang keahliannya.

Bagi staf Politeknik Amamapare, agar melaksanakan pekerjaan secara bertanggungjawab dan tersistematis berdasarkan bidang kerja yang telah ditetapkan serta menghasilkan berbagai capaian-capaian positif yang dapat bermanfaat baik bagi diri sendiri maupun bagi institusi tempat bekerja.

REFERENSI

- Andriani, Maya dan Kristiana Widiawati. 2017. "Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri." *Jurnal Administrasi Kantor*, Vol. 5 No. 1, 83-98.
- Iswandi, Adel. 2021. "Analisis Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Upaya Meningkatkan Kinerja dan Motivasi Melalui Reward System." *Jurnal JIHHP*, Vol. 1 No. 3, 280-288.
- Nirmalasari, Yohana Fransiska. 2018. "Analisis Pengaruh Faktor Hygiene dan Faktor Motivator Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Karya Guna Ekatama." *Jurnal Parsimonia*, Vol. 5 No. 2, 199-210.
- Robbins, S. P. 2003. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Edisi Kesepuluh, Prenhalindo, Jakarta.
- Soehari, Hartoyo. 2022. "Analisa Petunjuk Pengukuran Moral dan Motivasi Individu." *Jurnal Jenius*, Vol. 5 No. 3, 639-649.

Sumber Internet:

<https://accounting.binus.ac.id/2021/11/02/motivation-hygiene-theory-dan-dual-factor-theory/>, diakses pada 18 Agustus 2022.