

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia atau sering di sebut pegawai atau karyawan merupakan modal utama bagi suatu perusahaan yang berharga. Sebagai modal, pegawai perlu dikelola agar tetap menjadi produktif. Akan tetapi mengelola pegawai bukanlah hal yang mudah, karena pegawai mempunyai pikiran, status, serta latar belakang heterogen. Oleh sebab itu perusahaan harus bisa mendorong sumber daya manusia agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya masing-masing yaitu dengan meningkatkan kepuasan kerja para pegawainya, sehingga perusahaan dapat mempertahankan pegawainya, dan selain itu pegawai juga dapat dijadikan sebagai mitra utama yang baik dalam penunjang keberhasilan suatu perusahaan, hal tersebut diharapkan dapat merangsang dan memotivasi pegawai serta membuat pegawai puas terhadap pekerjaan yang mereka jalani, menjadi salah satu faktor yang penting (Finck, Timmers & Mennes, 1998).

Jika pegawai merasa tidak puas akan pekerjaannya maka hal ini akan memberikan dampak negatif terhadap organisasi, antara lain : menurunnya produktivitas kerja pegawai, adanya pelanggaran terhadap peraturan organisasi, meningkatnya tingkat ketidakhadiran, dan dapat menyebabkan meningkatnya kecenderungan pegawai untuk keluar dari organisasi.

Kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan (Yukl dalam Usman, 2006:498). Kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka. Kepuasan kerja akan berhubungan dengan keterikatan pegawai pada organisasi. Jika kepuasan kerja tidak terjaga, besar kemungkinan berakibat pada tingginya keluar masuk pegawai dari organisasi. Selain itu, ketidakpuasan kerja pegawai dapat diidentifikasi dari: rendahnya produktivitas pegawai, tingginya kemangkiran dalam pekerjaan, dan rendahnya komitmen pada organisasi (Sinambela, 2012:255). Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain : pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, hubungan dengan atasan dan hubungan dengan rekan kerja (Robbins 2001:181).

Motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai merupakan kriteria yang harus dipenuhi. Adanya motivasi dalam diri pegawai berdampak pada semangat kerja untuk menghadapi lingkungan kerjanya. Apabila perusahaan tidak mendukung dalam pemberian motivasi terhadap pegawainya, maka dapat dipastikan kepuasan kerja pegawai menjadi rendah yang akan mengakibatkan tidak terciptanya kinerja pegawai yang maksimal.

Dalam teori motivasi menurut Herzberg (Handoko, 2003:259) ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai untuk menciptakan kepuasan kerja pegawai, dua faktor tersebut antara lain : *Hygiene Factor* dan *Motivator Factor*.

Hygiene factor adalah faktor yang berada di sekitar pelaksanaan pekerjaan; berhubungan dengan *job context* atau aspek ekstrinsik pekerja. Faktor-faktor yang termasuk dalam *hygiene factor* diantaranya adalah gaji, kondisi pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan, kebijakan dan administrasi perusahaan dan keamanan.

Hygiene factor ini merupakan sumber ketidakpuasan, karena Herzberg berpendapat bahwa tidak terpenuhinya faktor ini akan menyebabkan ketidakpuasan kerja, tetapi dengan terpenuhinya faktor ini tidak serta merta akan menyebabkan kepuasan kerja, melainkan hanya akan menghilangkan ketidakpuasan.

SUNAN GUNUNG DIATI

Motivator factor berhubungan dengan aspek-aspek yang terkandung dalam pekerjaan itu sendiri. Jadi faktor ini berhubungan dengan *job content* atau disebut juga sebagai aspek intrinsik dalam pekerjaan. Faktor-faktor yang termasuk didalam *motivator factor* diantaranya adalah prestasi, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, pengakuan dan pertumbuhan.

Kementerian Agama Kantor Kota Bandung adalah instansi vertikal Kementerian Agama yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi (KMA Nomor 373 Tahun 2002 Pasal 81). Kementerian Agama Kantor Kota Bandung memiliki tugas melaksanakan tugas pokok dan fungsi Kementerian Agama dalam wilayah Kota Bandung berdasarkan kebijakan Kepala Kantor Kementerian Agama Provinsi dan peraturan perundang-undangan yang berlaku (KMA Nomor 373 Tahun 2002 Pasal 82). Berdasarkan hasil observasi berupa wawancara dengan Ibu Atikah selaku pegawai di bagian Pengelolaan Administrasi dan Dokumentasi Sub. Bag. TU., pada tanggal 15 November 2018, peneliti mendapatkan informasi mengenai permasalahan yang ada di lingkungan internal Kementerian Agama Kantor Kota Bandung yaitu mengenai kinerja pegawai yang masih rendah. Ibu Atikah menjelaskan bahwa terkait rendahnya kinerja pegawai di Kementerian Agama Kantor Kota Bandung disebabkan oleh masih rendahnya tingkat keterikatan pegawai dengan pekerjaannya. Menurut beliau hal tersebut dapat dilihat dari masih banyaknya pegawai yang sering meninggalkan pekerjaannya di waktu kerja serta kurang antusias dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga banyak pekerjaan yang terbengkalai. Dari wawancara tersebut juga diperoleh data mengenai Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) tahun 2017 di Kementerian Agama Kantor Kota Bandung bahwa target belum sepenuhnya terlaksana 100%, salah satu contohnya pada poin peningkatan kualitas

penyelenggaraan dukungan pelayanan tugas teknis lainnya Kementerian Agama yang hanya terlaksana 75%, contohnya pada saat pembuatan sistem manajemen pegawai Pendaftaran Ulang Pegawai Negeri Sipil (PUPNS) yang masih terdapat kekurangan (Sumber: wawancara dengan Ibu Atikah selaku pegawai bagian Pengelolaan Administrasi dan Dokumentasi Sub. Bag. TU pada tanggal 15 November 2018).

Terkait dengan capaian kinerja Kementerian Agama Kantor Kota Bandung, secara umum dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1.
Pengukuran Kinerja Kegiatan

No	Indikator Kinerja	Capaian Kinerja	
		Target	Realisasi
1	Bidang Kerja: Sub. Bag. Tata Usaha		
	a. Pembinaan Administrasi Hukum dan KLN.	100%	90%
	b. Pembinaan Administrasi Kepegawaian	100%	90%
	c. Pembinaan Administrasi Keuangan dan BMN.	95,50%	84,50%
	d. Pembinaan Organisasi dan Tatalaksana meliputi penyelenggaraan koordinasi TLLHP dan Dumas.	100%	90%
	e. Pembinaan Administrasi Perencanaan meliputi Penyusunan RKA-KL, SRAA dan DIPA, Renstra dan laporan Monev.	91,40%	80,20%
	f. Pembinaan Administrasi Informasi Keagamaan dan Kehumasan.	100%	90%

No	Indikator Kinerja	Capaian Kinerja	
		Target	Realisasi
	g. Pembinaan Administrasi Umum meliputi rasio ketersediaan perlengkapan terhadap kebutuhan, rasio ketersediaan kendaraan operasional terhadap kebutuhan, kualitas pelayanan perjalanan dinas pimpinan, pemeliharaan sarana kantor.	95,70%	79,,5%
2	Bidang Kerja: Bimbingan Masyarakat Islam		
	1) Pengelolaan dan Pembinaan Pemberdayaan Wakaf, meliputi:		
	a. Pengelolaan dan pembinaan pemberdayaan Wakaf meliputi obyek bimbingan dan penyuluhan Wakaf.	100%	90%
	b. Pengelolaan dan pembinaan pemberdayaan Zakat meliputi obyek bimbingan dan penyuluhan Zakat.	93,60%	82,30%
	c. Perangkat pengolah data dan Komunikasi, meliputi kegiatan Belanja Modal dan Peralatan Mesin.	100%	90%
	2) Pengelolaan dan pembinaan penerangan Agama Islam, meliputi:		
	a. Penyelenggaraan bimbingan/Dakwah Agama.	100%	90%
	b. Tersedianya tenaga penyuluh agama islam, yang fropesiaonal, penyebaran publikasi dakwah.	100%	90%
3	Bidang Kerja: Pengelolaan Urusan Agama Islam dan Pembinaan Syariah,		
	a. Pengelolaan Urusan Agama Islam dan Pembinaan Syariah meliputi Ketata usahaan Pemberdayaan Urais, Koordinasi Operasional KUA, Pelayanan Perkawinan, Rehabilitasi gedung KUA, sarana dan prasarana KUA , binaan keluarga sakinah, Pembinaan Produk halal, Pembinaan Hisab Rukyat dan Kalibrasi arah kiblat	70,30%	65,30%

No	Indikator Kinerja	Capaian Kinerja	
		Target	Realisasi
	b. Dukungan manajemen dan pelaksanaan Tugas lainnya Ditjen Bimas Islam meliputi jumlah penerima gaji.	95%	90%
4	Bidang Kerja: Penyelenggara Haji dan Umroh		
	a. Dukungan manajemen dan pelaksanaan tugas teknis lainnya Ditjen penyelenggaraan haji dan Umroh.	100%	92%
	b. Penyelenggaraan Pembinaan dan pengelolaan haji dan Umroh meliputi pelayanan haji dan pembinaan haji dan Umroh.	96,40%	94,20%
5	Bidang Kerja: Mapenda (Seksi Madarrasah dan Pendidikan Agama Islam Pada Sekolah Umum),		
	a. Dukungan Manajemen Pendidikan dan Pelayanan Tugas Teknis lainnya Ditjen Pendidikan Islam meliputi Gaji Pegawai, Sertifikasi	100%	90%
	b. Peningkatan akses, mutu, Kesejahteraan dan subsidi Pendidikan Keagamaan Islam pada Pondok Pesantren dan Lembaga Pendidikan Keagamaan.	87,50%	81,50%
	c. Peningkatan akses, mutu, kesejahteraan dan subsidi RA/BA dan Madrasah meliputi : tersedianya tunjangan untuk guru non PNS	89,90%	83,30%
	a. Peningkatan Akses Mutu dan kesejahteraan pendidik dan tenaga kependidikan madrasah, meliputi koordinasi monitoring dan evaluasi Pendidikan, evaluasi dan laporan, sosialisasi program, siswa miskin berprestasi penerima Beasiswa	83,50%	80,30%

Sumber: Urusan Kepegawaian Kemenag Kantor Kota Bandung (2017)

Berdasarkan data pada tabel 1.1 terkait pengukuran kinerja kegiatan di Kementerian Agama Kantor Kota Bandung, terlihat bahwa pencapaian kinerja yang ditargetkan secara dominan belum terpenuhi, meskipun selisih persentase antara target dan realisasi tergolong kecil. Misalnya pada poin Pembinaan Administrasi Umum meliputi rasio ketersediaan perlengkapan terhadap kebutuhan, rasio ketersediaan kendaraan operasional terhadap kebutuhan, kualitas pelayanan perjalanan dinas pimpinan, pemeliharaan sarana kantor, ditargetkan 95,7% namun yang terealisasi hanya 79,5% sehingga terjadi jarak 16,2%. Jarak tersebut merupakan bukti konkret bahwa masih terdapat hal yang harus dievaluasi khususnya terkait kinerja pegawai sebagai pihak yang bertanggung jawab terhadap tugasnya dalam setiap pelaksanaan program. Kurangnya Kepuasan Kerja pegawai dapat menjadi salah satu faktor pemicu terjadinya hal tersebut.

Menurut Robbins & Coulter (2010:36) mengatakan bahwa taraf berlebihan akan ketidakhadiran memiliki dampak langsung dan segera terhadap fungsi organisasi. Kinerja pegawai yang tinggi tidak akan terjadi apabila fungsi organisasi tidak berjalan dengan lancar. Angka ketidakhadiran yang tinggi dapat menjadi salah satu penyebab rendahnya tingkat kinerja pegawai. Adapun data absensi pegawai di Kementerian Agama Kantor Kota Bandung adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2.
Rekapitulasi Absensi Pegawai Kemenag Kota Bandung Januari-Desember 2018

Bulan	Tidak Masuk	Cuti	Sakit	Izin	Total
Januari	9	-	2	7	18
Februari	4	17	15	8	44
Maret	2	18	15	2	37
April	2	-	7	10	19
Mei	4	8	3	7	22
Juni	3	17	3	4	27
Juli	2	18	16	9	45
Agustus	-	38	16	19	73
September	1	20	20	15	56
Oktober	5	33	7	9	54
November	1	60	6	7	74
Desember	8	15	17	9	49
Total	41	244	127	106	518

Sumber: Urusan Kepegawaian Kementerian Agama Kantor Kota Bandung (2018)

Berdasarkan data rekapitulasi absensi di atas terlihat bahwa ketidakhadiran pegawai selama kurun waktu satu tahun masih kerap terjadi. Selain itu dapat dilihat juga bahwa ketidakhadiran dengan keterangan Izin masih kerap terjadi pula, padahal berdasarkan Peraturan Pemerintah No.11 tahun 2017 permohonan izin sudah tidak dapat lagi diakomodir. Hal tersebut tentunya akan berdampak langsung terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Kantor Kota Bandung. Padahal terkait disiplin

Pegawai Negeri Sipil khususnya dalam hal kedisiplinan jam kerja sudah diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 52 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Sebagai salah satu instansi pemerintah yang salah satu tugasnya adalah memberikan pelayanan kepada masyarakat, oleh karena itu demi tercapainya peningkatan citra dan kepercayaan masyarakat terhadap instansi ini, maka perlu adanya peningkatan kinerja pegawai serta penurunan tingkat ketidakhadiran pegawai melalui pemenuhan kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti memandang perlu dan mencoba untuk mengkaji tentang penerapan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai melalui penelitian yang berjudul **“PENGARUH *HYGIENE FACTOR* DAN *MOTIVATOR FACTOR* TERHADAP KEPUASAN KERJA (Studi Pada Pegawai Kementerian Agama Kota Bandung)”**

B. Identifikasi Masalah

Setelah melihat latar belakang penelitian diatas, maka permasalahan yang mengacu pada penelitian ini yaitu:

1. Pencapaian target kinerja yang masih belum maksimal
2. Ketidakhadiran pegawai yang masih kerap terjadi
3. Kurangnya komitmen pegawai terhadap organisasi
3. Terdapat beberapa faktor yang diduga dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian di atas, maka penulis merumuskan masalah penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh positif *hygiene factor* terhadap Kepuasan kerja pegawai Kementerian Agama Kota Bandung?
2. Apakah terdapat pengaruh positif *motivator factor* terhadap Kepuasan kerja pegawai Kementerian Agama Kota Bandung?
3. Apakah terdapat pengaruh secara simultan antara *hygiene factor* dan *motivator factor* terhadap kepuasan kerja pegawai Kementerian Agama Kota Bandung?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas yang akan penulis kaji dalam penelitian ini, maka tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh positif *hygiene factor* terhadap kepuasan kerja pegawai Kementerian Agama Kota Bandung
2. Untuk mengetahui pengaruh positif *motivator factor* terhadap kepuasan kerja pegawai Kementerian Agama Kota Bandung
3. Untuk mengetahui pengaruh simultan *hygiene factor* dan *motivator factor* terhadap kepuasan kerja pegawai Kementerian Agama Kota Bandung.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini dapat memberikan bukti empiris mengenai pengaruh *hygiene factor* dan *motivator factor* terhadap kepuasan kerja pegawai / karyawan dalam mencapai efektifitas organisasi.
- b. Penelitian ini dapat menjadi dasar referensi bagi peneliti lain, yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai *hygiene factor* dan *motivator factor* dalam hubungannya dengan kepuasan kerja pegawai / karyawan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat memberikan masukan yang berarti terhadap instansi, lembaga, organisasi, terutama pada Instansi Kementerian Agama Kota Bandung dimana Instansi ini masih membutuhkan pembenahan dalam segi manajemen sumber daya manusia terutama dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai melalui *Hygiene Factor* dan *Motivator Factor*.

F. Kerangka Penelitian

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia maka organisasi tidak dapat menjalankan fungsi manajerial dengan baik. Dengan demikian untuk memiliki sumber daya manusia yang mau bekerja keras untuk perusahaan, diperlukan adanya dukungan dan motivasi dari perusahaan itu sendiri. Dengan pemberian motivasi yang tepat seorang

pekerja akan merasakan kepuasan kerja, dengan begini diharapkan ia akan bekerja lebih keras untuk perusahaan dan akan menunjukkan kinerja atau prestasi kerja yang sangat baik.

Robbins dan Judge (2007) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum individu terhadap pekerjaannya dimana dalam pekerjaan tersebut seseorang dituntut untuk berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijaksanaan organisasi memenuhi standar kinerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Disinilah peran departemen personalia atau manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja karyawan, karena hal ini mempengaruhi tingkat absensi, kinerja, perputaran tenaga kerja, dan masalah-masalah personalia vital lainnya. Meskipun hanya merupakan salah satu faktor dari banyak faktor pengaruh lainnya, kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan bisa mengharapkan bahwa bila kepuasan kerja meningkat, maka kinerja karyawan juga meningkat atau sebaliknya. Tidak dapat disangkal bahwa salah satu faktor penyebab rendahnya kinerja karyawan adalah adanya ketidakpuasan atas pekerjaan yang ada. Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain : pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, hubungan dengan atasan dan hubungan dengan rekan kerja (Robbins 2001:181).

Herzberg dalam Hasibuan (2012: 219) menyatakan bahwa ada faktor-faktor tertentu di tempat kerja yang menyebabkan kepuasan kerja, sementara pada bagian lain ada pula faktor lain yang menyebabkan ketidakpuasan. Dengan kata lain kepuasan dan ketidakpuasan kerja berhubungan satu sama lain. Faktor-faktor tertentu di tempat kerja tersebut oleh Frederick Herzberg diidentifikasi sebagai *hygiene factors* (faktor kesehatan) dan *motivation factors* (faktor pemuas).

Hygiene factor ini merupakan sumber ketidakpuasan, karena Herzberg berpendapat bahwa tidak terpenuhinya faktor ini akan menyebabkan ketidakpuasan kerja, tetapi dengan terpenuhinya faktor ini tidak serta merta akan menyebabkan kepuasan kerja, melainkan hanya akan menghilangkan ketidakpuasan.

Motivator Factor merupakan faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja. Factor-faktor ini berkaitan dengan sifat pekerjaan, atau kedudukan pekerjaan, dan dengan imbalan yang dihasilkan secara langsung dari prestasi kerjanya serta peningkatan dalam tugasnya. Tidak terpenuhinya factor ini tidak selalu menyebabkan ketidakpuasan, tetapi meskipun begitu mereka akan selalu berusaha untuk memenuhinya.


1. *Hygiene Factor* (X₁) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan latar belakang, analisis teori dan hasil penelitian serta model konseptual yang dikemukakan di atas, maka dapat dicarikan solusi dari permasalahan penelitian. Yang pertama adalah masalah *hygiene factors* yang merupakan teori dua faktor dari Herzberg. Apakah hasil dari penelitian

ini akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Kementerian Agama Kota Bandung atau tidak. Pemberian motivasi yang cocok oleh pimpinan untuk para pegawai cenderung akan menimbulkan kepuasan pada diri pegawai, sehingga terciptalah keikhlasan pegawai dalam bekerja. Karena hubungan seseorang dengan pekerjaannya sangat mendasar dan karena itu sikap seseorang terhadap pekerjaannya itu sangat mungkin menentukan kepuasan atau ketidakpuasan dalam pekerjaan. Seperti halnya yang ditemukan oleh Cristhofer dan Maya (2015) yang menyatakan bahwa hygiene factors berpengaruh terhadap kepuasan kerja.



2. *Motivator Factor* (X₂) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)



Hipotesis kedua menganalisa mengenai teori dua faktor yang kedua yaitu *motivator factors*. Apakah hasil dari penelitian ini akan mempengaruhi kepuasan pegawai Kementerian Agama Kota Bandung atau tidak. Dengan seringnya pegawai atau karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik, akan meningkatkan kualitas dan motivasi kerja seseorang akan menentukan besar kecilnya kepuasan kerja (As'ad, 1996). Herzberg berpendapat bahwa apabila para manajer ingin memberikan motivasi pada bawahannya, yang perlu ditekankan adalah faktor-faktor yang menimbulkan rasa puas, yaitu dengan mengutamakan faktor-faktor motivasional yang bersifat internal (Noermijati dalam Muslih, 2011). Juga seperti yang ditemukan oleh Febi dan Asih (2014), Christofer dan Maya

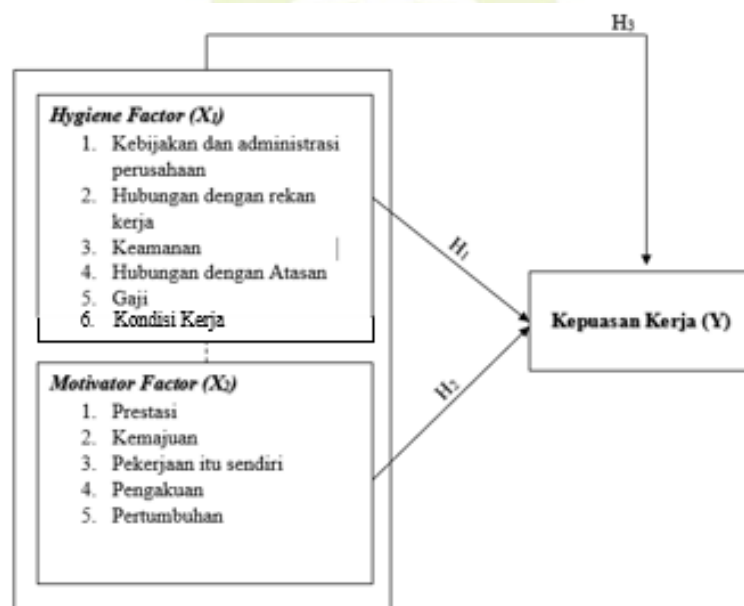
(2015) dan Stevaniuus (2015) bahwa motivator factors mempengaruhi kepuasan kerja.

3. *Hygiene Factor (X₁) dan Motivator Factor (X₂) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)*

Hipotesis ketiga menganalisa mengenai kedua variabel dari teori dua faktor yaitu hygiene factors dan motivator factors. Seberapa besar pengaruh secara simultan dari penelitian ini terhadap kepuasan kerja pegawai Kementerian Agama Kota Bandung. Herzberg dalam Robbins (2003) menyimpulkan bahwa jawaban yang diberikan orang-orang ketika mereka merasa senang mengenai pekerjaan mereka secara bermakna berbeda dari jawaban yang diberikan ketika mereka merasa tidak senang. Karakteristik-karakteristik tertentu secara konsisten dikaitkan pada kepuasan kerja dan yang lain pada ketidakpuasan kerja. Motivator factors tampaknya dikaitkan dengan kepuasan kerja. Bila mereka yang ditanyai merasa senang mengenai pekerjaan mereka, mereka cenderung menghubungkan karakteristik ini ke diri mereka sendiri. Di pihak lain, bila mereka tidak puas, mereka cenderung dikaitkan dengan hygiene factor. Berdasarkan penelitian terdahulu yang ditemukan oleh Febi dan Asih (2014), Steavanius (2015) dan Chirsthofer dan Maya (2015) menyatakan bahwa variabel hygiene factors dan motivator factors secara bersama-sama mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Dari uraian kerangka pemikiran di atas dapat dipahami bahwa *two factors theory Frederick Herzberg* memiliki dua dimensi yaitu, *hygiene factors* dan *motivator factors*. Lalu apakah dua dimensi tersebut secara simultan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, maka untuk memudahkan dalam melakukan penelitian, dibuat suatu paradigma penelitian yang akan menjadi arahan dalam melakukan pengumpulan data serta analisisnya. Secara sistematis skema penelitian dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

Gambar 1.1.
Model Kerangka Pemikiran Penelitian



Sumber : Gambar diolah peneliti (2018)

G. Penelitian Terdahulu

Tabel 1.3.
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
1	Christhofer dan Maya (2015)	Pengaruh Teori Dua Faktor Frederick Herzberg (Hygiene dan Motivator Faktor) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Perusahaan Ritel Infinite Apple Premium Reseller Surabaya	Faktor Hygiene, Faktor Motivator, dan Kepuasan Kerja	<i>Factor hygiene (X1)</i> dan faktor motivator (X2) secara simultan mempengaruhi variabel terikat kepuasan kerja karyawan (Y). Variabel bebas faktor hygiene (X1) berjumlah lebih besar dari koefisien regresi (beta) variabel bebas faktor motivator (X2). Hal ini berarti variabel bebas faktor hygiene (X1) yang mempunyai pengaruh secara dominan. Faktor hygiene dan faktor motivator hanya berpengaruh sebesar 27% terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan (Y)

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
2	Stevianus (2015)	Pengaruh Faktor Hygiene Dan Motivator Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Rianto Prima Jaya	Faktor Hygiene, Faktor Motivator, dan Kepuasan Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel <i>Hygiene</i> memberikan pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Rianto Prima Jaya, sedangkan variabel <i>Motivator</i> memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Korelasi / hubungan antara faktor <i>Hygiene dan Motivator</i> dengan Kepuasan Kerja karyawan PT. Rianto Prima Jaya adalah cukup tinggi sebesar ($r = 0.710$) dimana <i>Adjusted R square</i> adalah sebesar 0.710 hal ini berarti 71% dari variasi variable dependent Kepuasan Kerja karyawan Pada PT. Rianto Prima Jaya yang dapat dijelaskan oleh variabel

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
				independen <i>Hygiene</i> dan <i>Motivator</i> sedangkan sisanya sebesar 0,290 atau 29% dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar variable yang ada.
3	Febi dan Asih (2014)	Faktor-Faktor <i>Hygiene</i> dan <i>Motivator</i> : Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Baptis Batu	Faktor <i>Hygiene</i> , Faktor <i>Motivator</i> , dan Kepuasan Kerja	Dalam hasil analisis ini, ditemukan bahwa faktor <i>hygiene</i> secara parsial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sedangkan faktor <i>motivator</i> secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Adapun hasil analisis menunjukkan faktor <i>hygiene</i> dan faktor <i>motivator</i> secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja
4	Aswin Wizaksana (2012)	Teori Motivasi- <i>Hygiene</i>	Faktor Motivasi, Faktor	Dalam hasil analisis ini, ditemukan bahwa faktor <i>hygiene</i> secara parsial berpengaruh

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
		Herzberg dan kepuasan kerja karyawan dengan variable mediasi berupa pandangan terhadap uang (Studi Kasus : PT. X Indonesia Finance)	<i>Hygiene</i> , Pandangan terhadap uang, kepuasan kerja	terhadap kepuasan kerja dan faktor motivasi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Lalu faktor <i>Hygiene</i> merupakan variabel yang berpengaruh paling signifikan terhadap kepuasan kerja. Variable pandangan terhadap uang dapat memediasi hubungan antara uang/gaji dengan kepuasan kerja Adapun hasil analisis menunjukkan faktor Motivasi dan faktor <i>Hygiene</i> secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja
5	Stefanus Rumangkit (2011)	Pengaruh faktor motivasional dan <i>Hygiene</i> menurut teori	Faktor Motivator, factor <i>Hygiene</i> ,	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesempatan bertumbuh dan pengakuan orang lain dalam factor motivasional mampu memberikan pengaruh yang

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
		Herberg terhadap kepuasan kerja karyawan di Universitas Sanata Dharma Yogyakarta	Kepuasan Kerja	positif terhadap kepuasan kerja namun factor kemajuan dalam karir mempunyai pengaruh yang negative terhadap kepuasan kerja. Sedangkan kesenjangan antara harapan dan kenyataan atas imbalan dalam factor hygiene memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja .

Sumber : Data diolah peneliti (2018)

H. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis penelitian sebagai berikut :

Hipotesis Pertama

Ho₁: Tidak terdapat pengaruh positif antara *hygiene factor* terhadap kepuasan kerja pegawai Kementerian Agama Kota Bandung.

Ha₁: Terdapat pengaruh positif antara *hygiene factor* terhadap kepuasan kerja pegawai Kementerian Agama Kota Bandung.

Hipotesis Kedua

Ho₂: Tidak terdapat pengaruh positif antara *motivator factor* terhadap kepuasan kerja pegawai Kementerian Agama Kota Bandung.

Ha₂: Terdapat pengaruh positif antara *motivator factor* terhadap kepuasan kerja pegawai Kementerian Agama Kota Bandung.

Hipotesis Ketiga

Ho₃: :Tidak terdapat pengaruh secara simultan antara *hygiene factor* dan *motivator* terhadap kepuasan kerja pegawai Kementerian Agama Kota Bandung.

Ha₃: Terdapat pengaruh secara simultan antara *hygiene factor* dan *motivator factor* terhadap kepuasan kerja pegawai Kementerian Agama Kota Bandung.



uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG



uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG