

MODEL DUA FAKTOR HERZBERG DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI

Yuri El Hanif Azwanda¹, Rustam², Salfen Hasri³, Sohiron⁴

yuriazwanda10@gmail.com¹, rustamali18pku@gmail.com², salfen.hasri@uin-suska.ac.id³,
sohiron@uin-suska.ac.id⁴

UIN Suska Riau

ABSTRAK

teori yang menjelaskan dua kategori utama faktor yang memengaruhi kepuasan dan motivasi kerja pegawai, yaitu faktor motivator dan faktor higiene. Faktor motivator berkaitan dengan elemen-elemen yang dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja pegawai, seperti pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan kesempatan pengembangan. Sementara itu, faktor higiene berhubungan dengan kondisi dasar pekerjaan yang harus dipenuhi untuk mencegah ketidakpuasan, seperti gaji, kebijakan perusahaan, kondisi kerja, dan hubungan antar pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan bagaimana penerapan model dua faktor Herzberg dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam organisasi. Dengan memastikan faktor higiene terpenuhi, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan bebas dari ketidakpuasan. Metode penelitian ini adalah dengan deskriptif kualitatif yaitu dengan mengumpulkan data-data dan bukti terkait sumber yang valid dan jenis pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu studi pustaka (library research) dengan mengumpulkan buku-buku, jurnal, dan hasil penelitian terdahulu yang mendukung tema penelitian, di antaranya literatur tentang perencanaan dan mekanisme tenaga pendidik dan kependidikan. Untuk meningkatkan motivasi kerja secara signifikan, faktor motivator perlu diperhatikan dengan memberikan tantangan, pengakuan, dan peluang pengembangan yang mendorong pegawai untuk lebih berprestasi. Penerapan teori ini diharapkan dapat membantu organisasi untuk menciptakan iklim kerja yang produktif dan meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Teori Herzberg

PENDAHULUAN

Motivasi kerja merupakan salah satu elemen kunci dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai di sebuah organisasi. Pegawai yang termotivasi cenderung lebih bersemangat, kreatif, dan berkomitmen dalam menyelesaikan tugasnya, yang pada gilirannya berkontribusi pada kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Namun, untuk mencapai motivasi yang optimal, organisasi perlu memahami berbagai faktor yang memengaruhi kepuasan dan semangat kerja pegawai.

Frederick Herzberg, seorang psikolog asal Amerika Serikat, mengembangkan Teori Dua Faktor atau Model Dua Faktor Herzberg yang menjelaskan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh dua kategori faktor yang berbeda: faktor motivator dan faktor higiene. Teori ini pertama kali diperkenalkan pada tahun 1959 dan sejak itu telah menjadi salah satu konsep yang banyak digunakan dalam studi motivasi dan manajemen sumber daya manusia.

Menurut Herzberg, faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja tidaklah bersifat tunggal, tetapi terbagi dalam dua dimensi yang saling terkait namun memiliki peran yang berbeda. Faktor motivator adalah elemen-elemen yang dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja pegawai, seperti pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan peluang pengembangan. Sementara itu, faktor higiene berkaitan dengan kondisi dasar yang harus dipenuhi agar ketidakpuasan kerja dapat dihindari, seperti gaji, fasilitas, kebijakan perusahaan, dan hubungan antar pegawai.

Penerapan model ini dalam organisasi sangat relevan, terutama dalam upaya meningkatkan motivasi kerja pegawai. Dengan memahami dan mengelola kedua faktor ini secara tepat, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya bebas dari ketidakpuasan, tetapi juga memacu pegawai untuk lebih berprestasi dan berkontribusi secara maksimal. Oleh karena itu, penelitian dan pemahaman tentang Model Dua Faktor Herzberg sangat penting dalam upaya pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan produktif.

Melalui model ini, Herzberg memberikan wawasan penting bagi manajer dan pemimpin organisasi untuk tidak hanya fokus pada upaya memenuhi kebutuhan dasar pegawai, tetapi juga menciptakan peluang yang mendorong mereka untuk berkembang, berinovasi, dan merasa dihargai dalam pekerjaan mereka. Dengan demikian, penerapan yang tepat dari teori Herzberg dapat menjadi salah satu solusi untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai secara berkelanjutan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah dengan deskriptif kualitatif yaitu dengan mengumpulkan data-data dan bukti terkait sumber yang valid dan jenis pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu studi pustaka (library research) dengan mengumpulkan buku-buku, jurnal, dan hasil penelitian terdahulu yang mendukung tema penelitian, di antaranya literatur tentang perencanaan dan mekanisme tenaga pendidik dan kependidikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Model Dua Faktor Herzberg

Frederick Irving Herzberg pertama kali memperkenalkan Dua Faktor Teori Motivasi dan Kebersihan pada tahun 1959. Herzberg kemudian membaginya faktor-faktor ini menjadi faktor motivasi atau intrinsik dan kebersihan atau faktor ekstrinsik. Faktor motivasi yang terdiri dari prestasi, pengakuan atas prestasi, hasil karya sendiri, tanggung jawab, pertumbuhan, dan kemajuan dijelaskan memilikinya berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja namun tidak ada bukti pengaruhnya terhadap tingkat ketidakpuasan. Faktor ini juga digambarkan sebagai kebutuhan akan pertumbuhan atau aktualisasi diri. Sementara itu, faktor kebersihan dinilai penting dalam menghindari ketidakpuasan dan digambarkan sebagai ruang lingkup pekerjaan pelaksanaan yang secara tidak langsung mempengaruhi pekerjaan seperti rekan kerja, supervisor, kondisi kerja, keamanan kerja, dan organisasi kebijakan.

Model Dua Faktor Herzberg atau Teori Motivasi-Higiene adalah salah satu teori yang paling banyak digunakan dalam manajemen sumber daya manusia untuk memahami dan meningkatkan motivasi kerja pegawai. Teori ini mengidentifikasi dua kelompok faktor yang mempengaruhi kepuasan dan ketidakpuasan kerja: faktor motivator dan faktor higiene. Masing-masing faktor ini memiliki peran yang berbeda dalam menentukan tingkat kepuasan dan motivasi pegawai. Berikut adalah pembahasan lebih lanjut mengenai kedua faktor tersebut dan bagaimana penerapannya dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai.

1. Faktor motivator

Menurut Herzberg dalam Mausner dan Snyderman menjelaskan bahwa faktor pertama dikelaskan sebagai faktor pendorong (motivator) yaitu berkaitan dengan perasaan positif terhadap kerja dan perkara-perkara yang berhubung dengan kerja termasuklah pencapaian, pengiktirafan, pekerjaan yang bermakna, penghormatan, perkembangan dan pertumbuhan individu itu sendiri yang membawa kepada kepuasan kerja.

Dengan demikian sapat dikatakan bahwa faktor motivator adalah elemen yang

berkaitan langsung dengan isi pekerjaan itu sendiri dan dapat meningkatkan kepuasan serta motivasi kerja pegawai. Faktor ini lebih menekankan pada pertumbuhan pribadi, pencapaian, dan pengakuan atas usaha dan hasil kerja. Faktor motivator cenderung memberi dampak yang lebih besar pada semangat dan kinerja pegawai, serta membangun rasa puas dan bangga dalam pekerjaan. Beberapa contoh faktor motivator meliputi:

- a. Prestasi (Achievement): Pegawai merasa puas ketika mereka berhasil menyelesaikan tugas dengan baik atau mencapai target yang telah ditentukan. Prestasi memberikan rasa kepuasan intrinsik yang meningkatkan motivasi kerja.
- b. Pengakuan (Recognition): Penghargaan atas usaha dan hasil kerja, baik itu melalui pujian lisan, penghargaan formal, atau insentif lainnya, dapat meningkatkan rasa dihargai dan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih keras.
- c. Tanggung Jawab (Responsibility): Pemberian tanggung jawab lebih dalam pekerjaan dan kepercayaan dari atasan dapat memotivasi pegawai untuk lebih terlibat dan berinisiatif dalam pekerjaan mereka.
- d. Kesempatan untuk Berkembang (Advancement): Pegawai yang diberikan peluang untuk berkembang, baik dalam bentuk promosi jabatan maupun kesempatan untuk memperoleh pelatihan dan peningkatan keterampilan, akan merasa lebih termotivasi untuk bekerja keras.
- e. Pekerjaan itu sendiri (Work Itself): Pekerjaan yang menantang, menarik, dan memberi kesempatan untuk menggunakan keterampilan serta kreativitas pegawai dapat meningkatkan kepuasan kerja. Pekerjaan yang beragam dan tidak monoton cenderung lebih memotivasi pegawai.

2. Faktor Higiene

Menurut Herzberg dalam Nordin Abd Razak & Lei Mee Thien yang menjelaskan bahwa faktor kedua dikenali sebagai faktor hygiene yang berkaitan dengan persekitaran kerja itu sendiri daripada aspek fizikal dan psikologi seperti polisi syarikat dan pentadbiran, penyeliaan, hubungan interpersonal, suasana tempat kerja, dan keselamatan yang menyebabkan ketidakpuasan kerja.

Faktor hygiene adalah elemen-elemen yang terkait dengan kondisi eksternal pekerjaan, yang jika tidak dipenuhi dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja. Meskipun faktor ini tidak langsung meningkatkan motivasi kerja pegawai, keberadaannya yang tidak memadai dapat menyebabkan ketidakpuasan yang dapat menurunkan semangat dan kinerja pegawai. Faktor hygiene berfokus pada aspek dasar yang harus dipenuhi agar pegawai tidak merasa kecewa atau tidak puas dengan pekerjaan mereka. Beberapa contoh faktor hygiene meliputi:

- a. Kebijakan Perusahaan (Company Policy): Kebijakan perusahaan yang jelas, adil, dan diterapkan dengan konsisten sangat penting agar pegawai merasa dihargai dan tidak dirugikan. Ketidakjelasan atau ketidakadilan dalam kebijakan perusahaan dapat menyebabkan ketidakpuasan.
- b. Kondisi Kerja (Working Conditions): Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung sangat penting agar pegawai dapat bekerja dengan baik. Kondisi fisik, seperti pencahayaan, suhu ruangan, serta ketersediaan fasilitas yang memadai, akan mempengaruhi kenyamanan pegawai.
- c. Gaji dan Tunjangan (Salary and Benefits): Gaji yang adil dan kompetitif, serta tunjangan yang memadai, adalah faktor dasar yang dapat mencegah ketidakpuasan. Namun, meskipun faktor ini penting, mereka tidak cukup untuk secara langsung meningkatkan motivasi atau kepuasan kerja pegawai.
- d. Hubungan Antar Pegawai (Interpersonal Relationships): Hubungan yang baik antara pegawai dengan rekan kerja, atasan, atau tim kerja dapat mencegah ketidakpuasan dan

menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis. Konflik atau ketegangan dalam hubungan antar pegawai dapat menurunkan motivasi kerja.

- e. Keamanan Kerja (Job Security): Rasa aman dalam pekerjaan, baik dari segi stabilitas pekerjaan maupun jaminan sosial, dapat mencegah ketidakpuasan. Pegawai yang merasa terancam dengan kemungkinan kehilangan pekerjaan atau tidak memiliki perlindungan yang memadai cenderung merasa tidak termotivasi.

B. Perbedaan Antara Faktor Motivator dan Higiene

Salah satu aspek utama dari teori Herzberg adalah bahwa faktor-faktor motivator dan higiene memiliki peran yang sangat berbeda dalam menciptakan kepuasan dan ketidakpuasan kerja. Berikut adalah perbedaan utama antara keduanya:

1. Faktor Motivator berfokus pada isi pekerjaan itu sendiri dan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Mereka berkaitan dengan pencapaian pribadi, pengakuan, tanggung jawab, dan kesempatan untuk berkembang.
2. Faktor Higiene berfokus pada kondisi eksternal pekerjaan dan mencegah ketidakpuasan. Faktor ini mencakup kebijakan perusahaan, kondisi fisik tempat kerja, gaji, dan hubungan antar pegawai. Kehadiran faktor higiene yang memadai hanya akan mencegah ketidakpuasan, tetapi tidak cukup untuk memotivasi pegawai.

Dengan demikian, meskipun memenuhi faktor higiene penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, hanya faktor motivator yang dapat secara langsung meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Oleh karena itu, perusahaan harus bekerja secara seimbang dalam memenuhi kedua faktor ini.

C. Penerapan Model Dua Faktor Herzberg dalam Meningkatkan Motivasi Kerja

Untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai, perusahaan perlu mengelola kedua faktor ini dengan bijak:

1. Mengelola Faktor Higiene: Organisasi perlu memastikan bahwa pegawai merasa aman dan nyaman dalam lingkungan kerja mereka. Hal ini bisa dilakukan dengan memperbaiki kondisi fisik tempat kerja, memberikan gaji dan tunjangan yang layak, serta menciptakan kebijakan yang adil dan transparan. Dengan memenuhi kebutuhan dasar ini, organisasi dapat menghindari ketidakpuasan yang bisa mengganggu kinerja pegawai.
2. Meningkatkan Faktor Motivator: Setelah faktor higiene dipenuhi, perusahaan perlu fokus pada pemberian penghargaan, tantangan, dan peluang pengembangan kepada pegawai. Memberikan pegawai tugas yang menantang, kesempatan untuk mengembangkan keterampilan, serta pengakuan atas pencapaian mereka akan mendorong motivasi dan meningkatkan kepuasan kerja jangka panjang.

Makna dari pandangan teori ini adalah, bahwa karyawan yang terdorong secara intrinsik akan lebih mudah diajak bekerja sama dalam meningkatkan produktivitas kerjanya ketimbang karyawan yang lebih terdorong secara ekstrinsik. Karyawan yang terdorong secara intrinsik akan menyenangi pekerjaan sehingga memungkinkan mereka berkreasi dan berinovasi, bekerja dengan tingkat otonomi yang tinggi dan tidak membutuhkan pengawasan yang kuat.

Sehingga dengan demikian kepuasannya tidak mengaitkan semata-mata karena persoalan materi. Sebaliknya karyawan yang lebih terdorong oleh faktor-faktor ekstrinsik cenderung melihat apa yang diberikan organisasi kepadanya dan kinerjanya lebih banyak diarahkan dari hal-hal yang diinginkannya dari organisasi.

KESIMPULAN

Model Dua Faktor Herzberg memberikan panduan penting bagi manajer dan organisasi dalam memahami motivasi kerja pegawai. Dengan mengelola faktor higiene

secara efektif, organisasi dapat menghindari ketidakpuasan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Namun, untuk benar-benar meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai, organisasi perlu fokus pada faktor motivator, memberikan tantangan, pengakuan, serta peluang pengembangan yang memungkinkan pegawai merasa puas dan termotivasi. Penerapan kedua faktor ini secara holistik akan menghasilkan tingkat motivasi kerja yang lebih tinggi, yang pada gilirannya berkontribusi pada kinerja organisasi yang lebih baik.

Saran

Penerapan Model Dua Faktor Herzberg dalam manajemen sumber daya manusia memberikan panduan yang jelas bagi organisasi untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai. Dengan memenuhi faktor higiene untuk menghindari ketidakpuasan dan memperkenalkan faktor motivator untuk meningkatkan kepuasan kerja, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis. Saran-saran di atas dapat membantu organisasi dalam merancang kebijakan dan strategi yang tepat untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adlini, M. N, dkk, (2022) Metode penelitian kualitatif studi pustaka. *Jurnal Edumaspul*, Vol. 6 (1), hal. 974-980.
- Alshmemri, dkk, (2017), Dua Herzberg- teori faktor. *Jurnal Ilmu Kehidupan*, Vol. 14 (5), hal. 12-16, doi:10.7537/marslsj140517.03.
- Andi Maryam Azis, (2020), Pengaruh Motivasi Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerjadan Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Kabupaten Sinjai, *Jurnal Pemikiran dan Pengembangan Pembelajaran*, Vol 2, No 1, Januari-April.
- Herzberg F, Mausner B, & Snyderman B, (2010), *The Motivation to Work* (12th ed.), New Brunswick: Transaction Publishers.
- Nordin Abd Razak& Lei Mee Thien, (2017), Pengonsepsian dan Pembinaan Instrumen Kualiti Kehidupan Kerja Guru, *Jurnal Sains Humanika*, Vol. 9: 4, hal. 9–18
- Sobaih, AEE, & Hasanein, AM, (2020), Teori motivasi Herzberg dan kepuasan kerja: Apakah ini berhasil untuk industri perhotelan di negara berkembang negara, *Jurnal Sumber Daya Manusia Perhotelan & Pariwisata*, Vol. 19(3), hal. 319-343.