

ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA BERDASARKAN *HERZBERG TWO FACTORS THEORY* PADA GURU DI SEKOLAH LUAR BIASA NEGERI SEMARANG

Fitriani Nurahmah, Ekawati, Siswi Jayanti

Bagian Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Diponegoro

Email : Fitriani.osh@gmail.com

Abstract : Job satisfaction is a result of a person's perception or assumption of how well a job provides important value for their survival and well-being. According to Herzberg Two Factor Theory, job satisfaction was influenced by two factors, it called motivation and maintenance factors. The discrepancy in the ratio of the number of teachers and students, as well as the rolling system carried out across levels and levels, caused job dissatisfaction of teachers in SLB Negeri Semarang. The purpose of this research is analyze the effect or influence of motivation factor and maintenance factor on job satisfaction on teachers in SLB Negeri Semarang. The type of this research is used quantitative method by using a cross-sectional study. The population in this research were 60 teachers of PNS in SLB Negeri Semarang. The sample that used in this research was 60 teachers with total sampling technique. The instrument in this research was used *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ) to assess job satisfaction and *Job Descriptive Index* (JDI) questionnaire to assess motivation and maintenance factors. The statistical analysis that used is binary regression test. The results showed that there was no influence motivation factors on job satisfaction (ρ -value=0.065). There is an influence maintenance factors on job satisfaction (ρ -value=0.001). Researchers suggest to increasing motivation factors by improving the promotion system, and providing awards for outstanding teachers. Moreover, improving maintenance factors is also needed by improving working conditions and supervision in SLB Negeri Semarang.

Keywords : Job Satisfaction, Motivation Factor, Maintenance Factor, Teacher, Special Needs School

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi atau anggapan seseorang terhadap seberapa baik pekerjaan yang memberikan nilai penting bagi kelangsungan hidup dan kesejahteraannya.¹ Guru Pendidikan Luar Biasa (PLB) mendidik anak-anak yang memiliki kebutuhan khusus sehingga potensi yang dimiliki siswanya berkembang optimal. Menjadi Guru SLB memiliki tantangan untuk dapat membantu anak

berkebutuhan khusus agar dapat berkembang dan berhasil. Selain kewajiban dan tanggung jawabnya, guru juga harus menerima haknya. Salah satu pemenuhan haknya adalah imbalan atas jasa yang diberikan, sehingga dapat membuat guru nyaman dan puas dalam melakukan pekerjaan.

Penelitian di Carolina Utara yang melibatkan 42.000 pendidik, mengungkapkan bahwa para guru

tidak puas dengan kondisi kerja mereka. Para guru mengklaim bahwa mereka tidak memiliki cukup waktu untuk memberikan penampilan terbaik mereka.²

Berdasarkan *Herzberg Two Factor Theory* kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu *motivation dan maintenance factors*. Adapun *motivation factor* terdiri dari prestasi, penghargaan, promosi, jenis pekerjaan dan tanggung jawab. Sedangkan *maintenance factor* terdiri dari kebijakan perusahaan, supervisi, hubungan interpersonal, gaji, keamanan kerja, dan kondisi kerja.³

Satu-satunya SLB Negeri yang berada di Kota Semarang adalah SLB Negeri Semarang. SLB ini merupakan SLB terlengkap yang terdiri dari bagian A, B, C, C1, dan D. SLB tersebut meliputi tunanetra, tunarungu, tuna grahita ringan, tuna grahita sedang, tuna daksa dan autis. Jenjang pendidikan di SLB Negeri Semarang yaitu TK hingga SMA. Tiap SLB Negeri Semarang. Metode pengumpulan data dilakukan dengan metode wawancara menggunakan *Minnesota satisfaction questionnaire* dan *job descriptive index*. Variabel penelitian ini meliputi variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas yaitu *motivation factor* (promosi, jenis pekerjaan, tanggung jawab). Variabel terikat yaitu *maintenance factor* (supervisi, hubungan interpersonal, gaji, keamanan kerja dan kondisi kerja). Metode analisis data menggunakan uji *Chi-Square* dan uji regresi linear berganda atau *binary logistic*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Univariat

1. Kepuasan Kerja

Guru dengan kepuasan kerja baik memiliki frekuensi terbanyak, yaitu 36 orang (60.0%).

tuna memiliki kelasnya sendiri sesuai bagiannya, sehingga tidak mengganggu dan mempengaruhi siswa tuna yang lainnya.⁴

Guru SLB Negeri Semarang terdiri dari berbagai latar belakang pendidikan. Guru di SLB Negeri Semarang, memiliki karakteristik individu yang berbeda. Guru dituntut untuk menyesuaikan kemampuan mengajar, sehingga seringkali mereka mempelajari materi secara *autodidak*, demi menunjang kegiatan belajar mengajarnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan studi *cross-sectional*. Populasi penelitian ini seluruh guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) SLB Negeri Semarang yang berjumlah 60 orang. Sampel penelitian ini menggunakan *total sampling* sehingga menggunakan seluruh populasi, yaitu 60 orang guru PNS

2. Motivation Factor

Guru dengan *motivation factor* yang baik, memiliki frekuensi terbanyak, yaitu 33 orang (55.0%).

3. Maintenance Factor

Guru dengan *maintenance factor* yang baik memiliki frekuensi terbanyak yaitu 35 orang (58.3%).

B. Analisis Bivariat

1. Hubungan *motivation factor* dengan kepuasan kerja

Tabel 1. Tabulasi Silang *Motivation Factor* dan Kepuasan Kerja pada Guru PNS SLB Negeri Semarang Tahun Ajaran 2018/2019

Motivation Factor	Kepuasan Kerja				Total	%
	Tidak Puas		Puas			
	f	%	f	%		
Buruk	18	66.7	9	33.3	27	100
Baik	6	18.2	27	81.8	33	100
Total	24	40.0	36	60.0	60	100

p value = 0,01

Berdasarkan hasil uji hubungan *chi-square*, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.000 (<0.05). Sehingga ada hubungan antara *motivation factor* dengan kepuasan kerja pada guru SLB Negeri Semarang.

Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang dihasilkan dari kebutuhan individual yang memiliki kekuasaan dan *self-determining*. Faktor intrinsik akan memotivasi seseorang apabila hal tersebut ada.

Adanya serangkaian *motivation factors* akan menyebabkan *job satisfaction*.⁵ *Motivation factor* menyebabkan seseorang untuk bergerak dari kondisi tidak ada kepuasan menuju ke arah kepuasan.⁶

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ani Hartati yang melibatkan guru SMA di Surabaya, menyatakan bahwa ada hubungan *motivation factor* dengan kepuasan kerja.⁷

2. Hubungan *Maintenance Factor* dengan Kepuasan Kerja

Tabel 2. Tabulasi Silang *Maintenance Factor* dan Kepuasan Kerja pada Guru PNS SLB Negeri Semarang Tahun Ajaran 2018/2019

<i>Maintenance Factor</i>	Kepuasan Kerja				Total	%
	Tidak Puas		Puas			
	f	%	f	%		
Buruk	19	76.0	6	24.0	25	100
Baik	5	14.3	30	85.7	35	100
Total	24	40.0	36	60.0	60	100

p value = 0,01

Berdasarkan uji statistik dengan menggunakan uji *chi-square*, diperoleh nilai p value *maintenance factor* sebesar 0.000 (<0.05). Sehingga, ada hubungan antara *maintenance factor* dengan kepuasan kerja pada Guru PNS SLB Negeri Semarang.

Kepuasan kerja berhubungan dengan *maintenance factor*, karena dapat menyebabkan seseorang yang

berada dalam ketidakpuasan, akan menuju kearah tidak ada ketidakpuasan. *Maintenance factor* dianggap sebagai roket, ketika faktor ini dihancurkan atau dikurangi maka tidak akan ada motivasi atau dalam keadaan biasa-biasa saja (*no dissatisfaction*).^{5,6}

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Shweta Lalwani, PhD dan Prof Sushil yang dilakukan tahun 2017 pada 20 karyawan industri manufaktur di India. Bahwa *motivation* atau *hygiene factor* berhubungan dengan kepuasan kerja, dimana faktor ini akan mencegah faktor yang memicu ketidakpuasan kerja.⁸

C. Analisis Multivariat

1. Pengaruh *motivation* dan *maintenance factor* terhadap Kepuasan Kerja

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Logistik Berganda Faktor yang Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Guru PNS SLB Negeri Semarang Tahun Ajaran 2018/2019

Variabel	B	Sig.	Exp (B)
<i>Motivation Factor</i>	1.324	.065	.266
<i>Maintenance Factor</i>	2.435	.001	.088

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tidak ada pengaruh *motivation factor* terhadap kepuasan kerja. Sedangkan ada pengaruh variabel *maintenance factor* terhadap kepuasan kerja. Terdapat variabel yang paling mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu variabel *maintenance factor*.

Kaitannya dengan *motivation factor*, dalam penelitian *motivation factor* tidak terdapat faktor prestasi dan penghargaan. Guru berasumsi bahwa kesediaan dalam melakukan pekerjaan dan menggunakan otoritas yang mereka memiliki dapat

menghasilkan bayaran ekstra seperti: pengakuan, promosi jabatan atau penghargaan. Namun hal tersebut tidak selalu menunjukkan adanya kepuasan kerja yang tinggi, terlebih apabila harapan guru tidak sesuai dengan kenyataan yang ada karena guru belum merasakan penilaian yang positif atas pekerjaan bagi dirinya sendiri.⁹

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marom, Gorodeisky, Haim dan Godder bahwa *motivation factor* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.¹⁰ Namun, penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nicky Onidis pada tahun 2016 bahwa terdapat pengaruh *motivation factor* terhadap kepuasan kerja. Hal ini kemungkinan dikarenakan adanya perbedaan metode dan variabel penelitian.¹¹

Kaitannya dengan *maintenance factor* yaitu, *maintenance factor* yang baik diciptakan sebagai penghindar dari ketidaknyamanan kerja. Faktor-faktor *maintenance* yang ditangani secara memadai, maka pekerja tidak akan merasakan hal yang negatif terhadap kepuasan kerja atau tidak akan merasa tidak puas, dengan kata lain mereka akan puas terhadap pekerjaannya.¹²

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siti Noor Hidayanti dan Antonius Ermiyanto pada tahun 2017 yang melibatkan karyawan. Hasil penelitiannya menyebutkan bahwa *maintenance factor* memiliki pengaruh yang dominan daripada faktor lainnya terhadap kepuasan kerja.¹³

KESIMPULAN

1. Kepuasan kerja pada guru PNS SLB Negeri Semarang dengan kategori tidak puas sebanyak 24 orang (40.0%) dan puas 36 orang (60.0%).

2. *Motivation factor* yang dirasakan oleh guru PNS SLB Negeri Semarang dengan kategori buruk yaitu 27 orang (45.0%) dan baik 33 orang (55.0%).
3. *Maintenance factor* yang dirasakan oleh guru PNS SLB Negeri Semarang dengan kategori buruk yaitu 25 orang (41.7%) dan baik 35 orang (58.3%).
4. Tidak ada pengaruh *motivation factor* terhadap kepuasan kerja ($p=0.065$).
5. Ada pengaruh yang signifikan *maintenance factor* terhadap kepuasan kerja ($p=0.001$).
6. *Maintenance factor* merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja. *Maintenance factor* berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja sebesar 8.8 kali ($OR=0.88$).

SARAN

1. Bagi Sekolah Luar Biasa Negeri Semarang
 - a. Meningkatkan *motivation factor* dengan cara membuat kebijakan terkait pemberian penghargaan kepada guru yang memiliki kinerja baik dan berprestasi.
 - b. Memperbaiki *motivation factor* dengan melakukan promosi jabatan secara adil, sehingga semua guru memiliki kesempatan yang sama atas pekerjaannya.
 - c. Mengikutsertakan guru atau beberapa guru dalam membuat keputusan untuk suatu kebijakan di SLB Negeri Semarang.
 - d. Melakukan perbaikan *maintenance factor* dengan peninjauan ulang sistem supervisi agar tidak terjadi hal yang tidak diinginkan seperti pengunduran diri. Karena hal tersebut dapat meningkatkan

- hubungan fungsional dan hubungan keseluruhan yang positif, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja.
2. Bagi Guru Pegawai Negeri Sipil, Sekolah Luar Biasa Negeri Semarang
 - a. Menjaga dan meningkatkan faktor kepuasan kerja yang sudah baik, seperti tetap bertanggungjawab serta menggunakan kesempatan untuk mandiri dalam melakukan pekerjaan.
 - b. Memberi aspirasi berupa pemenuhan keterampilan dan keahlian guru.
 3. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Melakukan penjabaran faktor-faktor kepuasan kerja menurut Herzberg *Two factors theory* secara lebih rinci.
 - b. Melakukan penelitian dengan menggunakan teori atau variabel yang lebih beragam.
- DAFTAR PUSTAKA**
1. Maryati T. Dampak kepuasan kerja dan stres kerja dalam peningkatan kinerja Guru SLB Negeri 1 Bantul. 2017;8(2):222–37.
 2. Ariffin A. Identifying Teachers Job Satisfaction Identifying Teachers ' Job Satisfaction. 2013;(November).
 3. Ardiani W. Determinasi Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Perusahaan Finance di Medan). J Ilman. 2017;5(1):60–9.
 4. Pendidikan K, Kebudayaan DAN, Jenderal S, Data P, Statistik DAN, Dan P. Statistik Sekolah Luar Biasa (SLB) 2016/2017. In Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Sekretariat Jenderal Pusat Data dan Statistik Pendidikan dan Kebudayaan 2017; 2017.
 5. Two Factor Theory by Frederick Herzberg. Bogor; 2013.
 6. Irawan A. Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Departemen 4W Klaim PT Asuransi Astra Buana. Universitas Indonesia; 2012.
 7. Suhartati A, Nagel J. Pengaruh faktor motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja Guru Sekolah Menengah Atas (SMA) di Surabaya. In: Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu & Call for papers Unisbank. Surabaya: Universitas Katolik Widya Mandala; 2017. p. 978–9.
 8. Kaswan. Sikap kerja: Dari teori dan implementasi sampai bukti. 1st ed. Zuhendri F, editor. Bandung: Alfabeta; 2015. 86–88 p.
 9. Kuijk, A. Two Factor Theory by Frederick Herzberg. 2018 [cited 2019 Jun 11].
 10. Beyth-marom R, Harpaz-gorodeisky G. Identification , Job Satisfaction and Work Motivation among Tutors at the Open University of Israel. Int Rev Res Open adn Distance Learn. 2006;7(2).
 11. Onidis N. Pengaruh faktor motivator dan faktor hygiene terhadap kepuasan kerja karyawan home industry batu pasir Semeru di Pasirian. Manajement Bus [Internet]. 2016;6(1):32. 117 p. Available from: <http://ejournal.umm.ac.id/index.php/jmbarticleview53895222>
 12. Suhartini N. The Gygiene factors contributing to work satisfaction, interactin with locals and life satisfaction among Dell Expatriates in the

- Asia Pacific Region.
2012;5:13–5.
13. Hidayati SN, Ermiyanto A.
Analisis Faktor Motivasi
Intrinsik dan Motivasi
Ekstrinsik Pengaruhnya
terhadap Kinerja Karyawan
dengan Kepuasan Kerja
sebagai Mediasi. *J*
Maksipreneur Manajemen,
Koperasi, dan Entrep.
2018;7(1):18.

