

ANALISIS MOTIVASI DAN HYGIENE FACTORS PADA MITRA KERJA PLN KABUPATEN SUMBA TIMUR

Rambu Yetti Kalaway¹⁾, Lusianus Heronimus Sinyo Kelen^{2*)}, Firat Meiyasa³⁾

¹Program Studi Teknik Informatika, Universitas Kristen Wira Wacana Sumba

²Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Wira Wacana Sumba

³Program Studi Teknologi Hasil Perikanan, Universitas Kristen Wira Wacana Sumba

Abstrak

Pengabdian kepada Masyarakat yang dilakukan adalah menganalisis dan mengkaji motivasi serta hygiene factor dari sumber daya manusia pada PLN Sumba Timur. Metode yang digunakan adalah analisis deskriptif terhadap data yang diisi melalui kuesioner. Hasilnya motivatingfactors dan hygiene merupakan dua hal yang berbeda dalam mempengaruhi kepuasan kerja. Hygienefactors dapat mencegah ketidakpuasan kerja tapi bukan merupakan faktor yang menimbulkan kepuasan kerja. Hygienefactors hanya sebagai pencegah perasaan negatif di tempat kerja. Selanjutnya, motivatingfactors merupakan faktor yang memotivasi kepuasan kerja karyawan di tempat kerja

Kata Kunci: Motivasi, hygiene factor, sumber daya manusia

Abstract

This community service is aimed at analyzing and reviewing the motivation and hygiene factors of human resources at PLN Sumba Timur. The method used is descriptive analysis of the data which is filled in through questionnaires. The result shows that motivating factors and hygiene are two different things in influencing job satisfaction. Hygiene factors can prevent job dissatisfaction but are not factors that can cause job satisfaction. Hygiene factors only act as a deterrent to negative feelings at work. Furthermore, motivating factors are factors that motivate employee job satisfaction in the workplace.

Keywords: motivation, hygiene factor and human resource.

Keywords: Motivation, hygiene factor, human resources

Correspondence author: Lusianus Heronimus Sinyo Kelen, sinyokelen@unkriswina.ac.id, Waingapu, Indonesia



This work is licensed under a CC-BY-NC

PENDAHULUAN

Karyawan mendapatkan kepuasan kerja jika kebutuhan karyawan dapat terpenuhi baik yang bersifat *hygiene* atau *motivating*. Kegiatan pengabdian ini dilakukan pada mitra kerja PLN Sumba Timur yang bertempat di kantor PLN Kota Waingapu Kabupaten Sumba Timur. Sampel berasal dari 3 vendors yaitu Prima Persada Nusantara sebanyak 7 orang, Prima Angkasa Elektrindo sebanyak 11 orang, Trio Duta Pratama sebanyak 9 orang sehingga total sampel adalah 27 orang.

Sesuai dengan teori Herzberg (2017) maka diklasifikasikan 2 faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja yaitu *motivatorsfactors* dan *hygienefactors*. *Motivators* merupakan kepuasan yang didapat oleh karyawan yang dijelaskan dalam kuesioner meliputi: prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), pekerjaan itu sendiri (*the*

work it self), tanggung jawab (*responsibility*), kemajuan (*advancement*), pengembangan potensi individu (*the possibility of growth*). *Motivators* berhubungan dengan keadaan internal yang terdapat dalam pikiran.

Ketika dalam pengisian kuesioner karyawan teringat akan suatu cerita dimana mereka sangat merasakan hal yang sulit atau tidak mendapat kenyamanan, maka mereka berbicara mengenai *hygiene factors* yang berhubungan dengan konteks kerja secara eksternal, seperti kondisi kerja, hubungan interpersonal, kebijakan dan administrasi perusahaan, perasaan aman ketika bekerja dan teknik pengawasan kerja.

Berdasarkan hal tersebut maka tujuan dari kegiatan pengabdian ini adalah untuk menganalisis dan mengkaji berbagai indikator motivasi kerja dan *hygiene factors* serta memberikan rekomendasi berdasarkan data tersebut

METODE PELAKSANAAN

Indikator Motivasi

Langkah-Langkah Deskripsi Indikator Motivasi :

1. Melakukan pemasukan data mentah dari kuesioner ke dalam MS Excel.
2. Mengatur dan merapikan data yang sudah dimasukkan.
3. Memeriksa data yang tidak valid.
4. Melakukan analisis data.

Adapun yang termasuk dalam indikator motivasi adalah sebagai berikut (Tabel 1).

Tabel 1. Indikator Motivasi

No	Motivasi
1	Prestasi
2	Pengakuan
3	Pekerjaan Itu Sendiri
4	Tanggung Jawab
5	Kemajuan
6	Pengembangan potensi individu



Gambar 1. Foto saat tenaga kerja mengisi kuesioner terkait motivasi dan *hygiene factor*

Indikator Hygiene Factors

Berbeda dengan pengambilan data pada kuesioner indikator motivasi, sampel pada pengisian kuesioner *hygiene factors* berjumlah 27 orang yang terdiri dari:

- Prima Persada Nusantara : 7 orang
- Prima Angkasa Elektrindo : 11 orang
- Trio Duta Pratama : 9 orang

Adapun indikator *hygiene factors* adalah sebagai berikut (Tabel 2).

Tabel 2. Indikator *Hygiene Factors*

No	Aspek-Aspek <i>Hygiene Factors</i>
1	<i>Working Condition</i> (Kondisi Kerja)
2	<i>Interpersonal Relation</i> (Hubungan Antar Pribadi)
3	<i>Company Policy and Administration</i> (Kebijakan Perusahaan dan Pelaksanaan)
4	<i>Job Security</i> (Perasaan Aman dalam Bekerja)
5	<i>Supervision Technical</i> (Teknik Pengawasan)

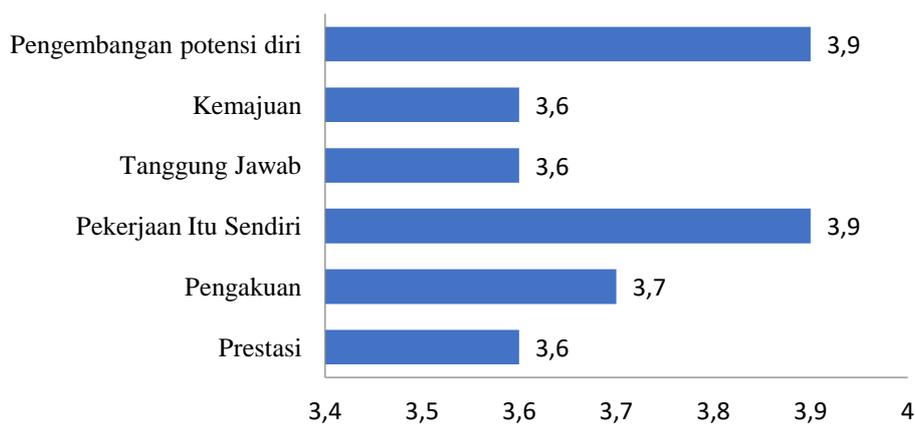
Tandi *et al.* (2022)

Pengumpulan data menggunakan 2 jenis kuesioner yang masing-masing berisi indikator motivasi kerja dan *hygiene factors*. Pengolahan data menggunakan *descriptive statistics*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Indikator Motivasi

Motivasi kerja merupakan suatu daya pendorong atau penggerak yang dimiliki atau terdapat dalam diri setiap individu dalam melakukan suatu kegiatan agar individu mau berbuat, bekerja serta beraktifitas untuk menggunakan segenap kemampuan dan potensi yang dimilikinya guna mencapai tujuan yang dikehendaki, sebagaimana ditetapkan sebelumnya (Bahri dan Nisa, 2017). Sampel yang terpakai adalah 23 sampel dari 25 orang karena 2 responden tidak mengisi kuesioner dengan lengkap. Dari hasil analisis deskripsi diperoleh hasil bahwa motivasi mitra kerja PLN Sumba Timur berada pada skala sedang dengan nilai rerata tertinggi pada indikator pekerjaan itu sendiri dan indikator pengembangan potensi individu (Gambar 2).



Keterangan:
 Nilai 1 sampai 2 menunjukkan hasil yang rendah
 Nilai 3 sampai 4 menunjukkan hasil yang sedang
 Nilai 5 menunjukkan hasil yang tinggi

■ Indikator

Gambar 2. Indikator Motivasi

Hal ini menunjukkan bahwa mitra kerja PLN menganggap kualitas penyelesaian pekerjaan masih dapat ditingkatkan karena kesadaran akan tanggung jawab bekerja secara profesional dan perasaan puas karena pekerjaan tersebut dianggap memiliki tantangan tersendiri. Hal yang perlu digarisbawahi adalah bahwa mitra PLN Sumba Timur merasa bahwa pekerjaan dapat selesai karena kemampuan dan ketrampilan yang menunjang penyelesaian pekerjaan dan hal ini menuntut peranan perusahaan untuk mengembangkan kemampuan dan ketrampilan diri mitra PLN Sumba Timur melalui pelatihan, arahan langsung, apresiasi, penghargaan dan pengakuan atas prestasi sehingga komunikasi antaran atasan dan bawahan dapat terjalin dengan baik dan penyelesaian pekerjaan mendukung ketrampilan dan kemampuan bawahan untuk maju dan berprestasi.



Gambar 3.. Foto bersama Tim PkM Unkriswina Sumba dengan mitra kerja PLN Kabupaten Sumba Timur

Indikator Hygiene Factors

Hygiene factors atau faktor pemeliharaan menyebabkan banyak ketidakpuasan bila faktor tersebut tidak ada, tetapi memberi motivasi jika faktor itu ada (Ningtyas, 2020). Berdasarkan evaluasi terhadap kuesioner indikator *hygiene factors* (Tabel 3) maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Working Condition (kondisi kerja)

Secara keseluruhan kondisi kerja masih kurang dari dari harapan. Walaupun kondisi lingkungan kerja bersih dan rapi, namun banyak dikeluhkan tentang penentuan jam kerja dan pekerjaan itu sendiri (dalam hal ini skala prioritas pekerjaan). Hal ini dapat mengakibatkan masalah psikologis maupun sosial bagi pekerja. Apalagi yang bersangkutan memiliki tanggungjawab lain di luar jam kerja (misalnya: masalah keluarga). Jika hal tersebut tidak dipenuhi maka dapat menyebabkan level stres tersendiri bagi yang bersangkutan.

Rekomendasi:

1. Jumlah jam kerja perlu diperjelas kembali memperhatikan Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Jika tidak dimungkinkan adanya upah kerja lembur maka perlu pekerja diperlakukan dalam sistem *shift*.
3. Perlu diadakan pelatihan tentang manajemen diri dan manajemen waktu.

2. Interpersonal Relation (hubungan antar pribadi)

Hubungan antar pribadi dapat dikatakan baik karena sesama karyawan dapat bekerja sama, saling membantu, dan mengajari selayaknya tim yang memiliki tujuan yang sama. Demikian pula hubungan dengan atasannya. Hal ini perlu dipertahankan agar tidak merusak dinamika pekerjaan. Adapun menyangkut perasaan yang didorong oleh hal-hal yang dianggap bersifat negatif, perlu adanya penengah yang baik. Dalam hal ini atasanlah yang mengambil peran tersebut.

Rekomendasi:

Guna mempertahankan kerja tim yang baik sesekali perlu dilakukan pelatihan seputar kerja tim. Misalnya pelatihan kepemimpinan transformasional, pelatihan SERVQUAL.

Tabel 3. Hasil Evaluasi Indikator *Hygiene Factors*

No	Aspek-Aspek <i>Hygiene Factors</i>	Hasil Evaluasi
1	<i>Working Condition</i> (Kondisi Kerja)	Jam kerja yang tidak menentu. Kondisi kerja di lapangan yang tidak dapat diprediksi. Beberapa pekerjaan dadakan tanpa rencana/spontan. Lingkungan nyaman, rapi, bersih tapi bising. Pekerjaan terlalu banyak dan menumpuk. pekerjaan yang satu belum selesai, sudah diperintahkan untuk mengerjakan pekerjaan yang lain. Wilayah kerja semakin luas tapi tidak ada penambahan penghasilan. Masih ada beberapa pekerjaan yang belum dipahami dengan baik. Alat kerja masih kurang.
2	<i>Interpersonal Relation</i>	Adanya kerjasama yang baik dengan rekan kerja. Saling membantu antar rekan kerja. Saling mengajari.

	(Hubungan Antar Pribadi)	<p>Teman sebagai penyemangat.</p> <p>Atasan yang hanya menuntut tanpa memperhatikan kondisi personal.</p> <p>Atasan baik dan bijak.</p> <p>Lebih menyukai jika atasan hadir saat melakukan pekerjaan karena dapat menyemangati maupun dapat mengarahkan pekerjaan sehingga kesalahan semakin minim.</p> <p>Ada teman yang hanya suka perintah.</p> <p>Merasa ada teman yang suka cari muka.</p> <p>Merasa ada teman yang hanya malas-malasan.</p> <p>Merasa ada teman yang menusuk dari belakang.</p>
3	<i>Company Policy and Administration</i> (Kebijakan Perusahaan dan Pelaksanaan)	<p>Jika mengerjakan pekerjaan yang baru, atasan akan memberitahu cara kerja atau bahkan ikut dalam proses pengerjaannya.</p> <p>Jika terjadi kesalahan dalam bekerja cenderung ditegur dan diberitahu yang seharusnya dilakukan. Jika fatal maka akan dikeluarkan.</p> <p>Aturan-aturan selalu diberitahu dan disosialisasikan.</p> <p>Beberapa karyawan tidak menggunakan APL saat kerja karena lupa.</p> <p>Beberapa pekerjaan dilakukan sesuai prinsip K3 dan beberapa tidak.</p> <p>Terpaksa bekerja tidak sesuai aturan karena menyangkut keselamatan banyak orang.</p>
4	<i>Job Security</i> (Perasaan Aman dalam Bekerja)	<p>Masih kurangnya alat pelindung diri dan alat kerja.</p> <p>Tidak ada penjenjangan karir.</p> <p>Upah tidak sesuai dengan beban kerja sehingga tidak bisa memenuhi kebutuhan hidup.</p> <p>Upah banyak potongannya.</p> <p>Bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup.</p> <p>Bekerja karena senang dengan bidang kelistrikan.</p> <p>Ada tunjangan hari tua.</p>
5	<i>Supervision Technical</i> (Teknik Pengawasan)	<p>Bekerja jika ada Surat Perintah Kerja.</p> <p>Melapor ke atasan jika pekerjaan sudah selesai.</p> <p>Adanya SOP yang perlu ditaati.</p> <p>Adanya pengawasan langsung dari atasan.</p>

3. *Company Policy and Administration* (kebijakan perusahaan dan pelaksanaannya)

Secara keseluruhan kebijaksanaan/aturan-aturan perusahaan disampaikan ke para karyawan tetapi pemahaman terhadap aturan tersebut dan pelaksanaannya belum maksimal.

Rekomendasi:

Dalam mensosialisasikan aturan-aturan perlu disederhanakan dalam bentuk media yang lebih menarik sehingga mudah diingat. contoh: *standing banner*, stiker, dan sebagainya.

4. *Job Security* (perasaan aman dalam bekerja)

Secara pemenuhan kebutuhan, para karyawan merasa nyaman saja dalam bekerja. Tetapi nyaman disini tidak mempunyai makna yang mendalam karena motivasi kerja mereka hanya sekedar pemenuhan kebutuhan hidup. Hal ini sejalan dengan *motivator factors* karyawan yang relatif sedang. Jika *motivator factors* ini

dikembangkan dengan baik, rasa aman yang ada akan semakin mengakar yang berimbang pada kinerja karyawan meningkat.

Dari segi upah, karyawan masih merasa tidak aman karena tidak sebanding dengan beban kerja. Selain itu, tidak adanya penjenjangan karir, alat kerja dan alat pelindung diri juga belum terpenuhi dengan baik. Hal ini dapat mengakibatkan motivasi kerja menurun.

Rekomendasi:

Perihal upah, sejalan dengan poin 1 yang menyangkut kondisi kerja. Di masa depan perlu dipertimbangkan adanya penjenjangan karir dan penjenjangan karir tersebut perlu disampaikan kepada seluruh karyawan. Jika tidak dimungkinkan untuk adanya penjenjangan karir, maka pada momen tertentu dapat diadakan pemilihan vendor terbaik atau karyawan dengan kinerja luar biasa. Hal ini tentu harus dipersiapkan kriteria-kriteria khusus yang menunjang pencapaian level tersebut oleh karyawan yang bersangkutan.

Hal-hal yang berkaitan dengan alat kerja dan alat pelindung diri, seyogyanya menjadi perhatian utama PLN sebagai mitra kerja vendor dengan menyiapkan alat – alat tersebut dan atau dapat menyampaikan ke pimpinan vendor untuk melengkapi karyawan dengan alat tersebut sesuai dengan skala prioritas.

5. Supervision Technical (teknik pengawasan)

Secara keseluruhan teknik pengawasan sudah baik sehingga rekomendasi yang dapat diberikan adalah mempertahankan teknik pengawasan yang sudah dijalankan selama ini.

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *motivating factors* dan *hygiene* merupakan dua hal yang berbeda dalam mempengaruhi kepuasan kerja. *Hygienefactors* dapat mencegah ketidakpuasan kerja tapi bukan merupakan faktor yang menimbulkan kepuasan kerja. *Hygiene factors* hanya sebagai pencegah perasaan negatif di tempat kerja. Selanjutnya, *motivating factors* merupakan faktor yang memotivasi kepuasan kerja karyawan di tempat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9-15.
- Herzberg, F. (2017). *Motivation to work*. Routledge.
- Ningtyas, A. (2020). Pengaruh *Hygiene Factor* dan *Motivation Factor* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada KSP Primer Koppabri Nganjuk (Doctoral dissertation, STIE PGRI Dewantara).
- Tandi, A., Mansur, M., Noch, M. Y., & Sawir, M. (2022). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Hubungan Antara Pemanfaatan Teknologi Informasi Computing

(Google Drive) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Front Office DPMPTSP Provinsi Papua. *The Journal of Business and Management Research*, 5(1), 631-637.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.