

**HUBUNGAN ANTARA *HYGIENE FACTORS* DENGAN
KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN X
KOTA SURAKARTA**



SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Strata Satu Psikologi

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Disusun Oleh :

Siti Qoyimatul Chasanah

05710016

**PRODI PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2012

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Siti Qoyimatul Chasanah

NIM : 05710016

Program studi : Psikologi

Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang saya buat ini adalah hasil karya atau penelitian sendiri bukan plagiasi dari karya atau penelitian orang lain, jika ternyata bukti adanya plagiasi maka saya siap menerima sanksi yang berlaku

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya agar dapat diketahui oleh dewan penguji.

Yogyakarta, 15 Desember 2011

Yang



Siti Qoyimatul Chasanah

NIM. 05710016



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI / TUGAS AKHIR

Hal : Skripsi

Lamp : 1 bendel

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara :

Nama : Siti Qoyimatul Chasanah

NIM : 05710016

Judul Skripsi : Hubungan Antara *Hygiene Factors* dengan Kinerja Karyawan Perusahaan X Kota Surakarta

sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Program Studi Psikologi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Stara Satu dalam sidang munaqosyah.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi / tugas akhir Saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 14 Desember 2011

Pembimbing

Nurus Sa'adah, S.Psi, M.Si, Psi.

NIP. 19741120 200003 2 003



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 585300 Fax. 519571
YOGYAKARTA 55281 FM-UINSK-PBM-05-05/RO

PENGESAHAN SKRIPSI

Nomor : UIN.02/DHS/PP.00.9/1851/2001

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul : HUBUNGAN ANTARA *HYGIENE FACTORS*
DENGAN KINERJA KARYAWAN
PERUSAHAAN X KOTA SURAKARTA

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Siti Qoyimatul Chasanah
NIM : 05710016

Telah dimunaqosyahkan pada : Kamis, tanggal : 22 Desember 2011
dengan nilai : 91 / A-

Dan dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Humanioran UIN Sunan Kalijaga

PANITIA UJIAN MUNAQOSYAH

Ketua Sidang

Nurus Sa'adah, S.Psi,M.Si, Psi.
NIP. 19741120 200003 2 003

Penguji I

Erika Setyanti K Putri, M.Si
NIP. 19750514 200501 2 004

Penguji II

Retno Pandan Arum K, M.si
NIP.19731229 200801 2 005

Yogyakarta, 30 Januari 2012

UIN Sunan Kalijaga

Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora



Prof. Dr. Dediung Abdurahman, M.Hum
NIP. 19630306 198903 1 010

MOTTO

*Tidak ada yang mudah diperoleh, tetapi tidak ada yang tidak mungkin untuk dicapai.
(Napoleon Bonaparte)*

“Sesungguhnya setelah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan) kerjakanlah dengan sungguh-sungguh urusan yang lain dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap”
(Q.S. Alam Nasyrâh 6-8)



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan rasa syukur kepada Allah SWT, skripsi ini penulis persembahkan kepada :

Almamatrku tercinta

Prodi Psikologi
Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Keluargaku

Bapak dan Almh Ibu ku (Khamdani & Umi Marjanah)
Kakakku (Zen Fathoni A) dan Adik-adikku tercinta (Fadhilatul Choirigah M
& Achmad Said T)
Mas ku (Tantowi)

Terima kasih atas semua do'a, kasih sayang, cinta, dan dukungan yang telah diberikan kepada ananda selama ini.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur, peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT, Tuhan semesta alam, yang telah melimpahkan rahmat dan pertolongan-Nya. Sholawat dan salam semoga tetap terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW, sebaik-baik panutan yang menuntun manusia kepada jalan kebenaran.

Pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan ucapan terima kasih kepada seluruh pihak yang ikut membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini, peneliti tidak dapat berbuat banyak tanpa adanya bantuan, dorongan, bimbingan, perhatian dan do'a dari berbagai pihak yang telah memberikan dengan setulus hati. Oleh karena itu, peneliti ingin menyampaikan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dudung Abdurrahman, M. Hum., Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
2. Bapak Benny Herlena, M.Si., Sekretaris Prodi Psikologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga, yang senantiasa member pengarahan kepada kami.
3. Ibu Nurus Sa'adah, S.Psi, M.Si, Psi, yang telah meluangkan waktu disela-sela kesibukannya untuk memberikan bimbingan, masukan, pengarahan dan dukungan yang berarti bagi peneliti. Semoga Allah senantiasa membalas kebaikan beliau.
4. Segenap dosen, staff dan karyawan TU (Tata Usaha) di Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga.

5. Bapak Drs. Harsono selaku kepala sub. Bagian kepegawaian yang telah memberikan ijin dan pengarahan untuk penelitian ini.
6. Kepala devisi distribusi, bapak Ir. Agung Setyawan yang telah membantu dan mengarahkan saya dalam penelitian ini.
7. Orang tuaku beserta keluarga besarku yang di Solo dan Yogyakarta atas doa dan motivasinya pada penulis untuk segera menyelesaikan tugas.
8. Mas Towix, terimakasih banyak atas dukungan, pengertian dan segala bantuanmu hingga aku bisa menyelesaikan skripsi ini, makasih untuk semuanya.
9. Keluarga Mayangsari dan Bang Argon, terimakasih telah menjadi tempat curhat dan bantuannya selama ini.
10. Sahabat-sahabatku (Khalid, Nita, Eka), mas Roy, mas Putro, paldhe Miftah, Ana, Ncob, Windri, Uul, Taqwim, Arie Zona terimakasih atas doa, support, dan masukannya selama ini.
11. Semua teman-teman Psikologi angkatan 2005 yang tidak bisa disebutkan satu persatu, sungguh menyenangkan bisa berjuang bersama kalam serta mencari ilmu bersama. Serta dik-adik kelas Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, angkatan 2006 sampai angkatan paling akhir.
12. Semua pihak yang telah ikut berjasa dalam penyusunan skripsi ini yang tidak mungkin disebutkan satu persatu.

Akhirnya, semoga Allah SWT., sebaik-baik Sang Pemberi Balasan,
untuk membalas segala amal kebaikan anda. *Aminn...*

Yogyakarta, 15 Desember 2011

Yang Menyatakan,

Siti Qoyimatul Chasanah

NIM. 05710016



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	ii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
INTISARI	xvii
ABSTRACT	xviii
BAB I. PENGANTAR	
A. Latar Belakang Permasalahan	1
B. Keaslian Penelitian.....	7
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	10
BAB II. LANDASAN TEORI	
A. Kinerja Karyawan	11
1. Pengertian kinerja karyawan	11
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.....	13

3. Aspek-aspek kinerja.....	18
4. Tujuan penilaian kinerja	22
5. Manfaat penilaian kinerja.....	23
B. <i>Hygiene Motivation</i>	27
1. Pengertian motivasi	27
2. Prinsip-prinsip dalam motivasi.....	29
3. Teori motivasi.....	30
4. Motivasi Herzberg.....	34
C. Hubungan antara <i>hygiene factors</i> dengan kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum kota Surakarta	37
D. Hipotesis.....	40
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Identifikasi Variabel Penelitian	42
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian	
1. Perilaku konsumtif	42
2. Konformitas.....	42
C. Populasi dan Sampel	
1. Populasi.....	43
2. Sampel.....	43
D. Metode Pengumpulan Data	44
E. Uji Validitas dan Reliabilitas	
1. Uji Reabilitas.....	48
2. Uji Validitas	49

F. Metode Analisis Data.....	50
------------------------------	----

BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kancanah	52
-----------------------------	----

B. Persiapan Penelitian	54
-------------------------------	----

1. Proses Perizinan	54
---------------------------	----

2. Persiapan Try Out.....	54
---------------------------	----

3. Pelaksanaan Try Out	55
------------------------------	----

4. Hasil Try Out	55
------------------------	----

C. Pelaksanaan Penelitian	61
---------------------------------	----

D. Analisis Data	63
------------------------	----

1. Uji Normalitas	63
-------------------------	----

2. Uji Linearitas	64
-------------------------	----

3. Kategorisasi kondisi individu pada masing-masing skala	64
---	----

4. Uji Hipotesis	67
------------------------	----

E. Pembahasan	68
---------------------	----

BAB V. PENUTUP

A. Kesimpulan	76
---------------------	----

B. Saran	77
----------------	----

DAFTAR PUSTAKA	79
-----------------------------	----

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Sebaran Awal Butir-Butir Skala Kinerja	45
Tabel 2. Skor Jawaban Pernyataan <i>Favourable</i> dan <i>Unfavourable</i> Skala kinerja karyawan	46
Tabel 3. Blue Print Skala Kinerja Karyawan.....	46
Tabel 4. Sebaran Awal Butir-Butir Skala <i>Hygiene Factors</i>	47
Tabel 5. Skor Jawaban Dalam Pernyataan <i>Favourable</i> dan <i>Unfavourable</i> Skala <i>Hygiene Factors</i>	48
Tabel 6. Blue Print Skala <i>Hygiene Factors</i>	48
Tabel 7. Sebaran Aitem Valid Dan Gugur Skala Kinerja Karyawan Setelah Try Out.	57
Tabel 8. Blue Print Skala Kinerja Karyawan Setelah Try Out	57
Tabel 9. Sebaran Aitem Skala Kinerja Karyawan Setelah Try Out	58
Tabel 10. Sebaran Aitem Valid Dan Gugur Skala <i>Hygiene Factors</i> Setelah Try Out.	60
Tabel 11. Blue Print Skala <i>Hygiene Factors</i> Setelah Try Out	60
Tabel 12. Sebaran Aitem Skala <i>Hygiene Factors</i> Setelah Try Out	61
Tabel 13. Hasil Uji Normalitas	63
Tabel 14. Hasil Uji Linearitas	65
Tabel 15. Kategorisasi Skor Skala Kinerja Karyawan	66
Tabel 13. Kategorisasi Skor Skala <i>Hygiene Factors</i>	67

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A : Skor dan Analisis Try Out

- A. 1. Tabulasi data uji coba skala kinerja karyawan.....
- A. 2. Tabulasi data uji coba skala hygiene factors
- A. 3. Uji validitas dan reabilitas skala kinerja karyawan
- A. 4. Uji validitas dan reabilitas skala hygiene factors

Lampiran B : Skor Total Dan Analisis Data Penelitian

- B. 1. Hasil Analisis Data Try Out Perilaku Konsumtif
- B. 2. Hasil Analisis Data Try Out Konformitas
- B. 3. Uji Normalitas
- B. 4. Uji linieritas
- B. 5. Korelasi
- B. 6. Histogram
- B. 7. Kategorisasi

Lampiran C : Skala Try Out Dan Penelitian

- C. 1. Skala try out kinerja karyawan
- C. 2. Skala try out *hygiene factors*
- C. 3. Skala penelitian kinerja karyawan
- C. 4. Skala penelitian *hygiene factors*

Lampiran D : Verbatim Pre-Elementary

- D. 1. Wawancara 1
- D. 2. Wawancara 2
- D. Wawancara 3

- Lampiran E** : Data Sekunder
- Lampiran F** : Bukti Pre Eliminary Try Out
- Lampiran G** : Surat Keterangan Penelitian



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Alur hubungan antara hygiene factors dengan kinerja karyawan.....	41
---	----



**HUBUNGAN ANTARA *HYGIENE FACTOS* DENGAN
KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN X
KOTA SURAKARTA**

Siti Qoyimatul Chasanah
Nurus Sa'adah, S.Psi, M.Si, Psi

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar peran *hygiene factors* terhadap kinerja karyawan Perusahaan X Kota Surakarta. Subjek penelitian adalah karyawan distribusi Perusahaan X Kota Surakarta dengan jumlah subjek 35 orang. Teknik pengambilan sampel penelitian menggunakan teknik *cluster random sampling*. Metode yang dipakai adalah skala kinerja karyawan dan skala *hygiene factors*.

Analisis data yang digunakan untuk mencari korelasi antara *hygiene factors* dengan kinerja karyawan pada karyawan distribusi Perusahaan X Kota Surakarta adalah analisis *product moment* dari pearson. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai r_{xy} sebesar 0.530 dengan $p = 0.001$ ($p < 0,01$), dengan angka tersebut membuktikan bahwa ada hubungan positif dan sangat signifikan antara *hygiene factors* dengan kinerja karyawan pada karyawan Perusahaan X Kota Surakarta. Sumbangan *hygiene factors* terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 28%.

Kata kunci : Kinerja Karyawan, *Hygiene Factors*

**THE CORRELATION BETWEEN *HYGIENE FACTORS* WITH
PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN THE COMPANY X
SURAKARTA**

Siti Qoyimatul Chasanah

Nurus Sa'adah, S.Psi, M.Si, Psi

ABSTRACT

The aim of this research is to find out the correlation between hygiene factors with performance of employees in The Company of Surakarta. Subject were employees of The Company X Surakarta, with the number of subject 35 person. The subject taken by cluster random sampling. The hygiene factors is measured with hygiene factors' scale, while the performance of employees is measured with employee's performance scale.

The analysis that used to find the correlation between hygiene factors and performance of employees is the Pearson Product Moment analysis. The results of statistical calculation shows r_{xy} for 0.530 with $p = 0,001$ ($p < 0.01$) with these figures prove that there are positive and significant relation between hygiene factors and performance of employees. The result of data analysis proves that the hypothesis raised by the researchers accepted. This research shows that hygiene factors give 28% contribution to performance of employees.

Keywords : performance of employees, hygiene factors

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Salah satu permasalahan yang sangat krusial dalam mekanisme perusahaan adalah masalah karyawan dan kinerjanya. Banyaknya kajian yang menyoroiti kinerja karyawan menunjukkan bahwa masalah-masalah yang terkait dengan kinerja karyawan perlu mendapatkan perhatian yang serius. Pentingnya pengorganisasian kinerja karyawan didasari oleh teori yang ditegaskan oleh Gibson (1998), bahwa karyawan (pimpinan atau bawahan) mempunyai kekuatan-kekuatan yang senantiasa melahirkan konsekuensi-konsekuensi *behavioral* (tingkah laku). Teori ini dengan jelas memposisikan karyawan sebagai jantung perusahaan. Seluruh kegiatan karyawan dipandang sebagai faktor penentu bagi tercapainya tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut Malthis dan Jackson (2002) kinerja karyawan adalah seberapa besar karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi. As'ad (2004) menyatakan kinerja karyawan merupakan kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan, kinerja pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu. Perusahaan memiliki kepentingan untuk memastikan kesesuaian antara hasil kerja dengan tanggung jawab dan peran yang tercermin dalam deskripsi karyawan yang mendorong

pencapaian organisasi. Kinerja karyawan harus selalu dievaluasi selama periode tertentu agar dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi kinerja suatu perusahaan serta memberikan rekomendasi tindakan-tindakan kooperatif untuk mengoptimalkan kinerja karyawan.

Kinerja merupakan landasan bagi produktivitas dan mempengaruhi kontribusi bagi pencapaian tujuan perusahaan. Tujuan dari perusahaan dapat terwujud apabila kinerja yang dimiliki oleh karyawannya itu tinggi, karena kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik (Gibson, 1998).

Kinerja dapat terwujud dengan baik bukan hanya dikarenakan faktor kemampuan karyawan saja, tetapi motivasi karyawan pun memiliki andil dalam kesuksesan pencapaian kinerja karyawannya. Seorang karyawan dapat dikatakan kinerjanya baik atau bagus dapat dilihat dari sejauh mana *flashback* (timbal balik) yang di dapat karyawan tersebut dalam menjalankan pekerjaannya. Tidak ada suatu permasalahan yang akan muncul ketika kinerja karyawan tersebut dikatakan baik atau bagus oleh orang lain.

Seperti yang diberitakan di media masa Solo Pos, 26 April 2011 mengutarakan kinerja Perusahaan X masih kurang tanggapnya dalam penyelesaian masalah salah satunya adalah masalah tersumbatnya sanitasi di lingkungan mereka (Blibis) yang berdampak pada melubernya aliran air limbah domestik ke lingkungan rumah warga. Diutarakan pula oleh salah satu

masyarakat bahwa meter air terkadang tidak sesuai dengan penggunaan air yang tiba-tiba naik drastis padahal jarang digunakan, bahkan uang dalam pengembalian atas kesalahan meter air dikembalikan secara dicicil. (wawancara, 24 Oktober 2011)

Berbagai macam hambatan pasti akan ditemui oleh para individu organisasi untuk bisa bekerja dengan baik sehingga kinerja mereka dapat diterima dengan baik oleh perusahaan dan masyarakat yang memerlukan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain: motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, insentif, budaya kerja, komunikasi, jabatan, pemberian gaji karyawan, pelatihan, dan masih banyak yang lainnya. Semua faktor itu pasti berpengaruh; ada yang dominan ada juga yang tidak. Robbins (1996) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi.

Motivasi merupakan kondisi kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberi energi, mendorong kegiatan atau *moves* dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan (Siswanto, 1989). Perilaku seseorang saat tertentu biasanya ditentukan oleh kebutuhan paling kuat. Oleh karena itu, penting artinya bagi seorang pemimpin untuk memahami kebutuhan umumnya yang paling penting bagi karyawannya. Motivasi kerja seorang karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja yang dapat dicapai murni hanya timbul dari dalam diri seseorang karyawan (motivasi internal) atukah motivasi berasal

dari luar karyawan bersangkutan (motivasi eksternal) (Maslow, dalam Handoko, 1996).

Herzberg (Munandar, 2001) mengemukakan pendapatnya tentang teori motivasi yang dibagi menjadi dua kelompok yakni motivasi internal yang lebih dikenal dengan motivator atau motivasi eksternal yang lebih dikenal dengan *hygiene factors*. Motivator merupakan kunci seseorang dalam menjalankan suatu pekerjaan, yang merupakan pencerminan diri dari seorang karyawan. Sedangkan *hygiene factors* hanyalah pemelihara atas motivasi yang mana faktor tersebut tidak diperhitungkan bahkan diabaikan juga akan berdampak pada motivasi kerja karyawan.

Maslow membagi kelima kebutuhan tersebut menjadi dua kelompok, yaitu : tingkat tinggi dan tingkat rendah (Robbins, 1996). Kebutuhan fisiologis dan kebutuhan keamanan termasuk dalam golongan tingkat rendah, sedangkan kebutuhan sosial, penghargaan dan aktualisasi diri termasuk dalam golongan tingkat tinggi. Pembagian ke dalam dua kelompok tersebut berdasarkan alasan bahwa kebutuhan tingkat tinggi dipenuhi secara internal (dalam diri individu itu), sedangkan kebutuhan tingkat rendah terutama dipenuhi secara eksternal (misalnya dengan upah, kontrak serikat buruh, dan masa kerja).

Hygiene factors (faktor pemeliharaan) merupakan motivasi dasar bagi setiap karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Sama halnya dengan teori hierarki Maslow membagi kebutuhan atas lima jenjang dimana setiap jenjang kebutuhan merupakan dorongan untuk mewujudkan setiap kebutuhan sehingga menciptakan sebuah motivasi bagi para karyawan untuk memenuhi

setiap kebutuhan pada tiap jenjang tersebut. Apabila jenjang paling dasar tidak terpenuhi maka jenjang berikutnya akan mengalami pertimpangan atau bahkan nilai motivasi tersebut kurang.

Begitu pula dengan *hygiene factors* yang merupakan pemelihara akan motivasi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. *Hygiene factors* merupakan kebutuhan dasar bagi setiap karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Bagaimana seorang karyawan dapat termotivasi dengan baik jika ada beberapa kebutuhan dasarnya belum tercukupi atau bahkan tidak terpenuhi. Seperti halnya gaji atau upah yang merupakan kebutuhan dasar pada setiap karyawan dalam menjalankan pekerjaannya yang dirasa krusial dalam setiap karyawan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Hal ini sejalan dengan pendapat Siagian (1997) bahwa kinerja juga menjadi dasar dalam menentukan besarnya penghasilan yang akan diterima oleh seorang karyawan. Akan terjadi suatu penurunan motivasi para karyawan dalam menjalankan pekerjaannya yang nantinya akan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan dan penurunan produktivitas perusahaan.

Devisi distribusi mempunyai peranan penting di dalam perusahaan karena tugas yang diemban berkaitan langsung dengan para konsumen (masyarakat) yang mempergunakan jasa air bersih dari pemerintah kota. Bukan hanya memasang sambungan saja, tetapi membenahi saluran air yang mengalami masalah itu yang menjadi tugas dan tanggungjawab mereka.

Sesuai yang dikemukakan oleh salah satu karyawan (*pre-elementary*, 21 Juni 2011), seperti halnya gaji yang dirasa kurang dan penempatan para

karyawan yang dirasa kurang tepat serta banyaknya karyawan sehingga perusahaan terkesan kurang efektifnya mereka dalam bekerja sehingga banyak karyawan yang santai dalam bekerja mengakibatkan sebagian dari mereka berkurangnya motivasi mereka dalam bekerja. Terlihat pula pada observasi lapangan di Perusahaan X, dimana di depan pintu masuk ruangan utama gedung tempat para karyawan terdapat meja tenis meja yang sudah beberapa hari tidak dikembalikan dan sering digunakan saat-saat masih pada jam kerja. Bukan hanya itu saja, banyak gelas yang berantakan di setiap sudut ruangan terutama ruang depan pintu masuk utama. Berbagai keadaan di dalam gedung tempat para karyawan bekerja terasa kurang nyaman dan kondusif mengakibatkan sebagian karyawan lebih memilih mencari tempat sendiri untuk kenyamanan mereka dalam bekerja meskipun berada di luar gedung perkantoran yang menyebabkan sebagian dari mereka kurang termotivasi untuk bekerja.

Kondisi kerja, gaji, penyeliaan, hubungan antar pribadi, dan kebijakan perusahaan tercakup dalam *hygiene factors* yang merupakan motivasi dasar para karyawan dalam melakukan pekerjaannya meskipun ada motivator tersendiri secara pribadi yang mengharuskan karyawan untuk tetap menjalankan pekerjaannya. Adapun motivator tersebut antara lain tanggung jawab, kemajuan, pencapaian, pengakuan, dan pekerjaan itu sendiri. Motivator dan *hygiene factors* memiliki perannya masing-masing bagi setiap karyawan karena motivator merupakan motivasi dari pribadi karyawan atas

pekerjaannya, sedangkan *hygiene factors* merupakan motivasi dari luar pribadi para karyawan.

Motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan terlebih faktor pemelihara atau *hygiene factors* akan mendorong karyawan untuk memberikan semua kemampuan yang dimilikinya secara maksimal dan bukan hanya kemampuan umum mendasar dari setiap pribadinya seperti halnya kemampuan intelektual dan fisik belaka. Kemampuan karyawan tersebut tidak lepas dari sejumlah potensi atau keunggulan pribadi saja yang ada dan dimiliki seorang karyawan saat itu seperti: usia, jenis kelamin, tingkat intelegensia, tingkat pendidikan, latar belakang ketrampilan dan keahlian yang dikuasai, pengetahuan dan pengalaman kerja mereka. Robbins (1996) mengartikan kemampuan ada dalam diri seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kinerja perusahaan akan sangat ditentukan oleh kinerja karyawan.

Walaupun menurut Robbin (1996) kinerja seorang karyawan merupakan interaksi antara kemampuan dan motivasi, tetapi pada kenyataannya faktor yang sangat berpengaruh adalah faktor motivasi, walaupun seorang karyawan memiliki kemampuan yang mencukupi ketika ia tidak memiliki motivasi yang cukup maka kinerjanya akan menurun, sedangkan ketika kemampuan kurang memadai tetapi karyawan tersebut memiliki motivasi kerja yang tinggi, karyawan tersebut akan berusaha untuk meningkatkan kemampuannya sesuai dengan kebutuhan dalam memenuhi

tugas dan tanggung jawabnya di perusahaan tersebut, hal ini disebabkan munculnya kebutuhan untuk bertahan di perusahaan tersebut.

Perusahaan X kota Surakarta berperan besar dalam penyediaan air yang bersih, dengan meningkatnya jumlah penduduk yang semakin pesat maka semakin banyak pula masyarakat yang memerlukan fasilitas air bersih dari Perusahaan X. Berdasarkan pengamatan penulis dari kenyataan dan juga banyaknya keluhan masyarakat di media massa yang ditujukan ke Perusahaan X, ternyata kualitas pelayanan dari dinas tersebut kurang memuaskan. Hal ini berdasarkan banyaknya kritik maupun keluhan masyarakat sebagai pengguna jasa baik yang secara langsung maupun yang tidak langsung seperti kelambanan dalam menangani masalah, diskriminasi, kurangnya tanggapan terhadap keluhan masyarakat, dan lain sebagainya. Belum maksimalnya pelayanan itu tentu tidak lepas dari motivasi serta faktor-faktor yang lain.

Berdasarkan fenomena-fenomena dan teori-teori yang ada, maka peneliti ingin mengetahui sejauhmana hubungan antara *hygiene factors* dengan kinerja karyawan di Perusahaan X kota Surakarta

B. Keaslian Penelitian

Penelitian dengan judul “Hubungan antara *Hygiene Factors* dengan kinerja Karyawan pada Perusahaan X Kota Surakarta” adalah benar-benar karya peneliti. Namun pernah dilakukan penelitian sebelumnya oleh Ernawati (2010) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap kinerja Karyawan (Studi kasus di Lingkungan Pegawai

Kantor PDAM Kota Surakarta)”. Perbedaan penelitian yang terdapat dalam penelitian Ernawati ini terletak pada jumlah variabel bebas, teknik pengambilan sampel, teknik analisis data.

Ernawati menggunakan 3 variabel bebas yakni motivasi kerja, kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi dengan 1 variabel tergantung yakni kinerja karyawan. Sedangkan peneliti menggunakan 1 variabel bebas yakni *hygiene factors* dan 1 variabel tergantung yakni kinerja karyawan. Sampel yang digunakan oleh Ernawati sebanyak 48 orang dari jumlah populasi dengan menggunakan teknik *rules of thumb* yang pengumpulan data menggunakan metode survey dan menggunakan teknik analisis regresi. Sedangkan peneliti teknik pengambilan sampel dengan teknik *cluster sampling* dan teknik analisisnya menggunakan korelasi *product moment*.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Ernawati mengatakan bahwa 1). Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Surakarta (thitung = 2,696) dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Surakarta (thitung = 4,769), 2). Secara bersama-sama faktor motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Surakarta (F-hitung = 17,494), 3). Variabel bebas yakni budaya organisasi mempunyai nilai koefisien regresi paling besar jika dibandingkan dengan variabel-variabel lainnya yaitu sebesar 0,649

Penelitian yang dilakukan Hidayat (2007) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan dengan Variabel Moderator Etos Kerja Spiritual”. Hasil dari penelitian menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel dependen (kinerja karyawan) dengan prediktornya ($R^2=0,303 / 30,3\%$, $F=66,509$) dan motivasi kerja karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan dengan kinerja karyawan ($p=0,000$, $p<0,05$). Letak perbedaan pada penelitian ini adalah pada variabel bebas yakni motivasi kerja dan tanpa menggunakan variabel moderator.

Penelitian yang dilakukan oleh Soedjono 2005 dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya”. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya yakni peneliti hanya menggunakan satu variabel bebas yakni kinerja karyawan dan variabel tergantungnya *hygiene factors*.

Penelitian yang dilakukan oleh Anikmah (2008) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Survey Pada PT. Jati Agung Arsitama Grogol Sukoharjo”. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya yakni peneliti jumlah variabel bebas, analisis data, dan subjek penelitian. Anikmah menggunakan dua variabel bebas yakni kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja, sedangkan peneliti menggunakan *hygiene factors* sebagai variabel bebas. Anikmah dalam menganalisis data menggunakan regresi berganda dan subjeknya pada PT. Jati Agung Arista Grogol Sukoharjo, sedangkan peneliti menggunakan korelasi *product moment* dan subjek penelitian pada Perusahaan X kota Surakarta.

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya, maka peneliti mengajukan penelitian ini dengan judul “Hubungan antara *Hygiene Factors* dengan Kinerja Karyawan”.

C. Tujuan Penelitian.

Untuk mengetahui sejauhmana hubungan antara *hygiene factors* dengan kinerja karyawan di Perusahaan X kota Surakarta.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan teoritis untuk ilmu psikologi terutama psikologi industri dan organisasi dalam masalah kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi penjelasan dan masukan kepada perusahaan bahwa peranan motivasi bagi terbentuknya kinerja karyawan terlebih *hygiene factors*, dimana kinerja karyawan secara empiris penting pula bagi kinerja perusahaan yang mana *hygiene factors* menjadi salah satu peranan dalam meningkatkan motivasi kerja para karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan interpretasi terhadap data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat dirumuskan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada hubungan positif antara *hygiene factors* dengan kinerja karyawan. Semakin tinggi nilai *hygiene factors* maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah nilai *hygiene factors* maka semakin rendah pula kinerja karyawan. Artinya, *hygiene factors* memiliki andil dalam meningkatkan kinerja karyawan, apabila *hygiene factors* diperhatikan dan dipenuhi maka kinerja karyawan baik dan tujuan dari perusahaan akan tercapai dan terwujud.
2. Sumbangan efektif *hygiene factors* terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari koefisien determinan atau koefisien korelasi yang dikuadratkan (r^2) sebesar 28%. Artinya, *hygiene factors* secara umum memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 28% dan sisanya sebesar 72% kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain. Meskipun *hygiene factors* hanya mampu menyumbang 28% dari jumlah subjek yang diambil, namun *hygiene factors* mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. 100% subjek penelitian termasuk tingkat kinerja kategori tinggi dan tingkat *hygiene factors* termasuk dalam kategori tinggi dengan prosentase sebanyak 91.4%, dan sisanya sebesar 8.6% termasuk dalam kategori sedang. Artinya, dari jumlah subjek yang diteliti memiliki kinerja yang tinggi dimana hal tersebut dapat dilihat dalam jumlah prosentase yang dihasilkan sebesar 100%. Selanjutnya jumlah karyawan dalam pemenuhan *hygiene factors* memiliki kriteria yang tinggi pula dengan jumlah prosentase 91.4% dari jumlahh subjek yang diteliti dan sisa 8.6% memiliki tingkat *hygiene factors* dalam posisi sedang.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan saran dari hasil penelitian diantaranya :

1. Bagi perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa semakin baik *hygiene factors* diberikan maka semakin tinggi kinerja para karyawan, sebaliknya semakin rendah *hygiene factors* diberikan maka semakin rendah pula kinerja para karyawan. Karyawan dalam melakukan pekerjaan membutuhkan motivasi dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi bukan hanya dari dalam pekerjaan itu sendiri, bisa juga dari luar pekerjaan. Seperti halnya kondisi kerja, gaji, dan supervisi yang

selalu diperhatikan oleh setiap karyawan dalam menjalankan pekerjaan dan tanggung jawabnya. Untuk mempertahankan motivasi dari luar pekerjaan, perusahaan haruslah memperhatikan kebutuhan apa saja yang dibutuhkan oleh karyawannya dalam melaksanakan pekerjaannya agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai dan terwujud dengan baik sehingga kinerja mereka dalam menjalankan pekerjaan dapat optimal dan tidak lagi banyak keluhan dari masyarakat.

2. Bagi peneliti lain

Bagi peneliti yang akan datang, karena keterbatasan penelitian ini hanya mengkaji *hygiene factors* terhadap kinerja karyawan, padahal masih banyak faktor-faktor lain sekitar 72% yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti segi individual karyawan, kepuasan kerja, *system reward*, kepribadian, dan yang lainnya yang belum pernah diteliti. Penelitian ini masih terdapat banyak kelemahannya, diantaranya dalam hal teori agar lebih diperkuat dan diperdalam lagi teori yang berhubungan agar tidak terjadi pertimpangan dan bias antara teori satu dengan teori lainnya. Selain itu, aitem-aitem yang digunakan dalam penelitian agar lebih diperhatikan tata bahasa, lingkungan dan melakukan konsultasi pada pihak yang bersangkutan agar perilaku yang dimaksud bisa muncul. Penelitian ini dalam mengungkap kinerja karyawan menggunakan self report, seharusnya bukan hanya dari *self report* tetapi dari *outcome report* sehingga tidak terlalu objektif dalam penilaian kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anikmah. (2008). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (survey pada PT. Jati Agung Arsitama Grogol Sukoharjo). *Skripsi (tidak diterbitkan)*. Solo : UMS.
- As'ad, M. (2004). *Psikologi industri* (edisi ke empat). Yogyakarta : BPFPE.
- (2007). Kepribadian sebagai modal dasar tercapainya kulaitas kinerja para tenaga kependidikan. *Anima, Indonesian Psychological Journal*, 22, 178-187.
- Azwar, S. (2007). *Validitas dan reabilitas*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- (2009). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Dubrin, A.J, Ireland, R.D, & Williams, C. J. (1996). *Management & organization*. Cincinnati : South-Western Publishing Co.
- Ernawati. (2010). Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus di lingkungan pegawai kantor PDAM kota Surakarta). *Skripsi (tidak diterbitkan)*. Solo : UMS
- Hadi, S. (1995). *Analisis butir untuk instrumen angket, tes dan skala nilai dengan basica*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, M. (1989). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*, edisi kedua, cetakan kedua. Yogyakarta : Penerbit Liberty.
- (1996). *Motivasi daya penggerak tingkah laku*. Yogyakarta : Kanisius.
- Hasibuan. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Heidjrachman dan Husnan (2003). *Manajemen personalia*. Yogyakarta: BPFPE.
- Hidayat. (2007). Pengaruh motivasi kerja dengan kinerja karyawan dengan variabel moderator etos kerja spiritual. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 8.
- Ingarianti, T.M, Yuwono, I, & Fajrianthi. (2005). Performance appraisal di PT Otsuka Indonesia. *Jurnal Psikodinamik*,. 7.

- Istijanto, M. M. (2008). *Riset sumber daya manusia*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Jewell & Siegall. (1998) *Psikologi industri / organisasi modern. edisi 2* (Terjemahan Pudjaatmaka). Jakarta : Arcan.
- Mahsun, M. (2006). *Pengukuran kinerja sektor public*. Yogyakarta : BPF – Yogya.
- Mangkunegara, A.P. (2004). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- (2005). *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama.
- Malthis, R. L. & Jackson (2002). *Manajemen SDM*. Jakarta : Salemba Empat.
- Mckirchy, K. (2004). *Powerful performance appraisals*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Melianawati, dkk. (2001) Hubungan antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan. *Anima. Indonesia Psychological Journal*, 17, 57-62.
- Mitchell & Amstrong (1993). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Moekijat. (1985). *Manajemen tenaga kerja & hubungan kerja*. Bandung : Pioner Jaya.
- Munandar, A.S. (2001). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta : UI Press.
- Muljadi. (1996). *Manajemen modal kerja (pendekatan kuantitatif), edisi kedua*. Yogyakarta: Liberty.
- Prawirosentono, S. (1999). *Kebijakan kinerja karyawan*. Yogyakarta : BPF.
- Randupoyo, H & Husnan, S. (1982). *Manajemen personalia, edisi revisi*. Yogyakarta : BPF.
- Reksohadiprodjo & Handoko. (2001). *Organisasi perusahaan: teori, struktur, dan perilaku, edisi kedua*. Yogyakarta: BPF.
- Rivai & Basri (2005). *Performance appraisal*. Jakarta : PT Raja Graffindo Persada.
- Robbins, S.P. (1996). *Perilaku organisasi, edisi terjemah*. Jakarta : PT. Prenhallindo.

- Simamora, Henry. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. STIE : YKPN.
- Siagian, S.P. (1997). *Manajemen sumber daya manusia*, Cetakan keenam. Jakarta: Bumi Aksara .
- Siswanto, B. (1989). *Manajemen tenaga kerja*, cetakan kedua. Bandung: Sinar Baru.
- Sears, dkk. (1994). *Social psychology*. Prentice-hall, Inc.
- Soedjono. (2005). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi dan kepuasan kerja karyawan pada terminal penumpang umum di surabaya. jurnal *Manajemen & Kewirausahaan*, 7, 22- 47. Universitas Kristen Petra
- Thoha, M. (2010). *Perilaku organisasi, konsep dasar dan aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wagimo & Ancok, D. Hubungan kepemimpinan transformasional dan transaksional dengan motivasi bawahan di Militer. *Jurnal Psikologi*. 32, 112-127. Yogyakarta : Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.

