

Peran Faktor Hygiene dalam Teori Dua Faktor terhadap Kepuasan Kerja melalui Kondisi Lingkungan Kerja

Raden Mutiara Fatimah Azzahra¹, Raden Siti Pupu Fauziah²

¹Manajemen Pendidikan Islam Universitas Djuanda, f.2210132@unida.ac.id

²Manajemen Pendidikan Islam Universitas Djuanda, siti.pupu.fauziah@unida.ac.id

ABSTRAK

Kepuasan kerja adalah salah satu hal yang sangat penting dalam berjalannya organisasi. Karena, kepuasan kerja memiliki peran dalam mempengaruhi berbagai aspek kinerja dan juga keberhasilan suatu organisasi. Salah satu faktor yang dapat membuat karyawan ataupun anggota organisasi mendapatkan kepuasan kerja adalah memiliki lingkungan kerja yang baik. Karena, dengan kondisi lingkungan kerja yang kondusif, aman, nyaman, dan juga mendukung secara fisik dan juga psikologis akan meningkatkan kenyamanan dan juga semangat para karyawan yang mana bisa berdampak kepada kepuasan kerja mereka. Tujuan dari penelitian ini adalah ingin mengetahui salah satu dari faktor *hygiene* yaitu lingkungan kerja dalam teori dua faktor Herzberg yang berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja. Metode yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah menggunakan metode pendekatan penelitian kualitatif, dengan jenis penelitian studi pustaka (*Study Library*). Hasil dari penelitian ini lingkungan kerja memiliki Langkah-langkah strategis demi terpenuhinya faktor hygiene dalam teori dua faktor agar bisa mengurangi rasa ketidakpuasan karyawan dan bisa merasakan kepuasan kerja seperti menjaga kebersihan, menyediakan fasilitas kerja yang layak, membangun hubungan kerja yang positif, serta menciptakan kebijakan yang adil dan prosedur yang jelas sangat penting untuk mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif. Oleh karena itu, Faktor hygiene dalam teori dua faktor sangat berperan penting demi keberlangsungan sebuah organisasi maupun lembaga. Karena dengan terpenuhinya faktor hygiene maka akan menciptakan suasana yang kondusif dan juga mengurangi ketidakpuasan kerja yang mana dari penelitian ini pentingnya memahami bagaimana faktor-faktor eksternal seperti lingkungan kerja memengaruhi kepuasan kerja.

Kata Kunci: Faktor *Hygiene*, Teori Dua Faktor, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja adalah salah satu hal yang sangat penting dalam berjalannya organisasi. Karena, kepuasan kerja memiliki peran dalam mempengaruhi berbagai aspek kinerja dan juga keberhasilan suatu organisasi. Adapun alasan utama yang membuat kepuasan kerja itu penting adalah karena dapat meningkatkan kinerja dan

juga produktivitas anggota organisasi, mengurangi turnover, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan lain sebagainya. Maka, pada akhirnya dengan anggota organisasi atau karyawan di sebuah lembaga mendapatkan sebuah kepuasan itu akan berdampak positif pada keberhasilan suatu organisasi atau lembaga secara keseluruhan dalam mencapai tujuan. Karena kepuasan kerja tidak hanya berhubungan dengan pekerjaan yang dirasa menyenangkan saja, tapi bisa berkenaan dengan rasa kebahagiaan dan kesehatan juga (Sunarta, 2019).

Salah satu faktor yang dapat membuat karyawan ataupun anggota organisasi mendapatkan kepuasan kerja adalah memiliki lingkungan kerja yang baik. Karena, dengan kondisi lingkungan kerja yang kondusif, aman, nyaman, dan juga mendukung secara fisik dan juga psikologis akan meningkatkan kenyamanan dan juga semangat para karyawan yang mana bisa berdampak kepada kepuasan kerja mereka (Sahda et al., 2024).

Namun, di zaman yang telah berkembang ini masih ada saja sebuah organisasi atau lembaga yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja apakah lingkungan tersebut masih kurang baik atau sudah cukup baik bagi para karyawan. Yang mana, lingkungan kerja ini merupakan salah satu faktor terbentuknya kepuasan kerja. Maka dari itu, sejauh mana lingkungan kerja salah satu faktor *hygiene* dari teori dua faktor Herzberg dapat berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Adapun peneliti memiliki tujuan dengan dibuatnya penelitian ini adalah karena ingin mengetahui salah satu dari faktor *hygiene* yaitu lingkungan kerja dalam teori dua faktor Herzberg yang berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah menggunakan metode pendekatan penelitian kualitatif, dengan jenis penelitian studi pustaka (*Study Library*). Menurut Khitabah dalam (Sari, 2020) penelitian studi pustaka merupakan kegiatan yang dilakukan dengan sistematis untuk mengumpulkan, mengolah, dan

meringkas data dengan cara menggunakan metode tertentu yang bermanfaat untuk mencari jawaban atas permasalahan yang dihadapi melalui penelitian ini.

Dokumen, artikel-artikel, dan jurnal-jurnal yang peneliti kumpulkan adalah dengan beberapa tahapan berikut ini: 1) membaca dan rujukan, referensi ataupun bahan-bahan pustaka lainnya yang mempunyai hubungan dengan penelitian, 2) menuliskan hal penting dengan harapan peneliti dapat menemukan yang berkesinambungan, 3.) menggambarkan keseluruhan sesuai dengan latar belakang tema yang ditentukan yaitu terkait peran faktor *hygiene* dalam teori dua faktor terhadap kepuasan kerja melalui lingkungan kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Faktor *Hygiene* Teori Dua Faktor (Herzberg)

Teori dua faktor merupakan salah satu dari teori kepuasan kerja yang disampaikan oleh Frederick Herzberg, dia memakai teori Abraham Maslow sebagai tolak ukurnya . Teori ini mengatakan bahwa dua faktor yang menimbulkan munculnya rasa kepuasan dan juga ketidakpuasan, yaitu meliputi: faktor Motivasi (*Motivators Factors*) dan juga faktor *Hygiene* (*Hygiene Factors*) (Wijaya, 2017). Herzberg mengemukakan bahwasannya dua faktor tersebut itu masing-masing berbeda . Beliau berpandangan bahwasannya jika faktor motivasi nya terpenuhi dengan ekspektasi tinggi maka kepuasan hati yang dirasakan pun akan tinggi, kebalikannya jika faktor hygiene yang tinggi maka akan menimbulkan kepuasan hati yang rendah atau para pekerja tidak bisa berpuas hati (Andjarwati, 2015). Seperti yang telah disebutkan bahwa faktor hygiene berperan untuk menghilangkan perasaan negatif atau ketidakpuasan kerja. Dengan terpenuhinya faktor hygiene maka rasa ketidakpuasan kerja itu akan berkurang (Anwar, 2020). Adapun indikator dari faktor hygiene seperti gaji, keamanan kerja, status, kondisi lingkungan kerja, kebijakan perusahaan, pengawasan, kehidupan pribadi, dan juga hubungan dengan yang lain.

Lingkungan Kerja

Definisi dari lingkungan kerja itu sendiri merupakan keadaan di sekitar para karyawan atau anggota dalam melaksanakan tugasnya yang memiliki peranan penting agar tugas dapat terlaksana secara efektif dan juga efisien (Marisyah, 2022). Dengan adanya lingkungan yang kondusif disuatu organisasi atau lembaga akan memberikan rasa nyaman, aman, dan juga dapat memotivasi karyawan sehingga dapat membangkitkan rasa semangat dan produktivitas kerja. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja tidak kondusif maka akan menimbulkan rasa bosan, kelelahan, dan juga bisa menurunkan rasa semangat sehingga pekerjaan menjadi tidak produktif.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sebuah kondisi psikologis yang memuaskan atau sikap positif seseorang pada pekerjaannya berdasarkan hasil kerja atau evaluasi pengalaman serta kondisi kerja yang telah dialaminya. Kepuasan kerja bersifat subjektif dan berbeda-beda pada setiap orang karena dipenuhi oleh kriteria dan juga ekspektasi setiap individu pada pekerjaannya. Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh banyak faktor seperti kondisi kerja atau lingkungan kerja, efisiensi kerja, budaya organisasi, kompensasi yang memuaskan, dan masih banyak lagi (Rahmadhani & Priyanti, 2022).

Faktor hygiene dalam teori dua faktor sangat berperan penting demi keberlangsungan sebuah organisasi maupun lembaga. Karena dengan terpenuhinya faktor hygiene maka akan menciptakan suasana yang kondusif dan juga mengurangi ketidakpuasan kerja. Faktor hygiene melalui indikator lingkungan kerja memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hygiene factor ini juga meliputi berbagai aspek fisik dan juga non fisik di lingkungan kerja seperti kebersihan, kenyamanan, penerangan, suhu, dan juga hubungan antara rekan kerja serta atasan.

Selain itu, analisis jalur (path analysis) dalam penelitian lain mengungkapkan bahwa faktor hygiene memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang kemudian berdampak pada kinerja karyawan. Hal ini menegaskan bahwa

pemenuhan faktor hygiene melalui perbaikan kondisi lingkungan kerja merupakan strategi penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan efektivitas organisasi (Suprayetno et al., 2025). Misalnya dalam penelitian studi di Direktorat Jenderal Pajak dan sektor perhotelan menunjukkan bahwa faktor hygiene seperti kondisi kerja yang baik dan hubungan interpersonal yang positif berkontribusi penting terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan (Wibowo; et al., 2024).

Lingkungan kerja yang bersih, aman, nyaman, dan didukung oleh kebijakan yang adil dapat meningkatkan rasa puas karyawan terhadap pekerjaannya (Lopang et al., 2023). Adapun demi tercapainya kepuasan kerja karyawan ataupun anggota dalam sebuah organisasi dan lembaga melalui indikator kondisi lingkungan kerja maka diperlukan nya perhatian yang lebih ekstra. Berikut merupakan contoh beberapa prosedur yang sesuai untuk membentuk lingkungan kerja menjadi lebih baik lagi, diantaranya adalah:

1. Memperhatikan kebersihan dan juga kenyamanan lingkungan kerja

Ruang kerja yang bersih, nyaman, tertata, dan juga aman akan membuat karyawan merasa dihargai dan menjadi termotivasi, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja. Karena, lingkungan yang bersih juga dapat mengurangi stres dan gangguan kesehatan yang mana bisa mengurangi produktivitas kerja (BPMBKM, diakses pada tanggal 30 Mei 2025).

2. Meperhatikan fasilitas dan kondisi fisik

Memiliki penerangan yang cukup, ventilasi yang baik, suhu yang nyaman, serta perabotan ergonomis dapat meningkatkan kenyamanan dan juga dapat mengurangi kelelahan fisik, yang mana bisa berdampak positif terhadap kepuasan kerja (Wolo et al., 2017).

3. Menciptakan hubungan kerja yang baik

Faktor hygiene dalam teori dua faktor juga mencakup hubungan interpersonal yang baik antara karyawan dengan atasan maupun dengan rekan kerja. Dengan adanya hubungan yang positif dapat meningkatkan rasa

aman dan dukungan sosial satu sama lain, yang berkontribusi pada kepuasan kerja.

4. Membuat kebijakan dan prosedur yang jelas

Kebijakan suatu organisasi ataupun lembaga yang adil dan memiliki prosedur yang jelas akan menciptakan rasa aman dan kejelasan peran, yang merupakan bagian dari *hygiene factor* dan dapat meningkatkan kepuasan kerja (Privy, diakses pada tanggal 30 Mei 2025).

Sebuah organisasi atau lembaga yang dapat menerapkan langkah-langkah diatas bisa memenuhi faktor-faktor dari keberhasilannya indikator lingkungan kerja ini dapat menciptakan suasana yang kondusif sehingga karyawan akan merasa aman, nyaman, dan juga termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Karena, lingkungan kerja yang membantu secara fisik dan juga psikis memungkinkan karyawan akan merasa lebih produktif dan merasa puas hati (Tarigan, 2024).

Kepuasan kerja merupakan hal yang urgensi bagi sebuah organisasi atau lembaga karena memiliki dampak langsung pada berbagai aspek kinerja dan keberlangsungan organisasi tersebut. Seperti yang telah disebutkan pada latar belakang kepuasan kerja penting karena memiliki beberapa alasan utama seperti menurunkan tingkat turnover dan rensi karyawan, meningkatkan produktivitas dan juga motivasi kerja, mendoorong komitmen dan partisipasi aktif karyawan, meningkatkan kualitas kerja dan budaya organisasi, mengurangi absensi dan kerusakan kerja, serta menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif. Maka dari itu, pada intinya faktor hygiene dalam teori dua faktor melalui indikator lingkungan kerja sangat berperan penting pada mencapai kepuasan kerja dan mengurangi rasa ketidakpuasan.

KESIMPULAN

Faktor hygiene dalam teori dua faktor memiliki peran yang sangat krusial dalam mencipkakan kepuasan kerja dan mengurangi ketidakpuasan di lingkungan

organisasi maupun lembaga. Salah satu indikator utama dari faktor hygiene adalah kondisi lingkungan kerja yang mencakup aspek fisik seperti kebersihan, kenyamanan, pencahayaan, suhu, serta aspek non fisik seperti hubungan interpersonal dan kebijakan organisasi. Berbagai penelitian penunjan bahwa faktor hygiene berpengaruh langsung dan substansial terhadap kepuasan kerja yang berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan.

Langkah-langkah strategis seperti menjaga kebersihan, menyediakan fasilitas kerja yang layak, membangun hubungan kerja yang positif, serta menciptakan kebijakan yang adil dan prosedur yang jelas sangat penting untuk mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang mendukung secara fisik dan psikologis akan menumbuhkan rasa aman, kenyamanan, dan motivasi karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Kepuasan kerja yang tinggi berdampak langsung pada menurunnya tingkat turnover, meningkatnya produktivitas, motivasi kerja, komitmen, serta terbentuknya budaya kerja yang sehat. Oleh karena itu, pemenuhan faktor hygiene melalui perbaikan lingkungan kerja merupakan strategi penting untuk meningkatkan efektivitas dan keberlangsungan organisasi secara menyeluruh.

REFERENSI

- Andjarwati, T. (2015). Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. *Encyclopedia of Human Resource Management, Second Edition*, 1(1), 45–54. <https://doi.org/10.4337/9781800378841.h.4>
- Anwar, M. A. (2020). Analisis Model Dua Faktor (Hygiene Factors Dan Motivator Factors) Dosen Tetap Pada Lldikti Wilayah Xi Kalimantan Di Banjarmasin. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 2(2), 134–147. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v2i2.357>
- BPMBKM. (2024). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. diakses pada

tanggal 30 Mei 2025 dari <https://bpmbkm.uma.ac.id/2024/06/20/pengaruh-lingkungan-kerja-terhadap-kepuasan-kerja/>

- Lopang, Y. L., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2023). Pengaruh Faktor Hygiene, Motivator Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Manado Quality Hotel. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(3), 512–522. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.49481>
- Marisya, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 553–562. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1065>
- Privy. (2024). 9 Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan yang Wajib Diketahui Perusahaan. Diakses pada tanggal 30 Mei 2025 dari <https://privy.id/blog/faktor-yang-memengaruhi-kepuasan-kerja/>
- Rahmadhani, N. P., & Priyanti, Y. (2022). Konsep Dasar Kepuasan Kerja : Sebuah Tinjauan Teori. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMAK)*, 1(1), 39–48.
- Sahda, N. N., Yusnita, N., & Irawan, T. T. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Faco Global Engineering. *NAMARA: Jurnal Manajemen Pratama*, 1. <https://doi.org/10.58738/kendali.v2i1.287>
- Sari, M. (2020). *NATURAL SCIENCE : Jurnal Penelitian Bidang IPA dan Pendidikan IPA*, ISSN : 2715-470X (Online), 2477 – 6181 (Cetak) Penelitian Kepustakaan (Library Research) dalam Penelitian Pendidikan IPA. 41–53.
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja (Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta). *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63–75.
- Suprayetno, D., Kusmayadi, I., Suryatni, M., Nururly, S., & Nurmayanti, S. (2025). Pengaruh Hygiene Factor dan Motivator Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada Mitra Kerja PT . PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangunan (UIP) Nusa Tenggara. 6(1), 45–50.

- Tarigan, S. F. N. (2024). *Hubungan Motivasi Kerja dan Hygiene Factor dengan Kepuasan Kerja Pegawai di Puskesmas Kota Tengah Kota Gorontalo Relationship between Work Motivation and Hygiene Factors with Employee Job Satisfaction at the Central City Health Center , Gorontalo City.* 7(9), 3520–3527.
<https://doi.org/10.56338/jks.v7i9.6172>
- Wibowo,, H. N., Drs. M. Farid Wajdi, M.M., P. D., & Muhammad Sholahuddin, S.E., M.Si., P. D. (2024). Pengaruh Faktor Motivasi Dan Hygiene Terhadap Kepuasan Kerja Pegawi Direktorat Jenderal Pajak (Studi Pada Kanwil Djp Jateng Ii Dan Diy). *Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta*, 1–24.
- Wijaya, O. F. P. (2017). *FAKTOR-FAKTOR YANG MENENTUKAN KEPUASAAN KERJA KARYAWAN.* 2(1).
- Wolo, P. D., Trisnawati, R., & Wiyadi. (2017). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Pada RSUD TNI AU Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 17(2), 25–34.