

**GAMBARAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PT. WORLEYPARSONS INDONESIA
DI TINJAU DARI TEORI DUA FAKTOR HERZBERG**

Bestyana Beliadwi

Clara Moningka

ABSTRACT

This research was conducted to see the picture of employee satisfaction in terms of Herzberg's two-factor theory in PT. WorleyParson Indonesia Jakarta. Based on the initial survey conducted by researchers, it was found that the job satisfaction experienced by employees working.

From the above researchers are interested to see how the picture of employee satisfaction in terms of the theory of two factors. In this study the researchers used Herzberg's theory of job satisfaction, Locke, Robbins and others. While the theory of two factors used is the theory advanced by Frederick Herzberg (1959). Job satisfaction questionnaire prepared by Sulastri (2010) based on two-factor theory of Herzberg (1959).

The statistical method used in this research is quantitative research methods with the calculation of descriptive statistics. Variables taken from job satisfaction questionnaire developed by Sulastri (2010) based on Herzberg's two-factor theory and interviews. Items are 40 item questionnaire. In this study of employees who are willing to fill the job satisfaction questionnaire totaled 133 people of the total sample of 200 employees were interviewed and of six employees.

From the results of this study found that employees generally have a tendency to job satisfaction by factors present in the theory of two factors: motivation factors and hygiene factors. In connection with it could be concluded that there is a tendency of employees were satisfied with their jobs.

Keywords: *human resources, employee job satisfaction. Herzberg's two-factor theory*

A. LATAR BELAKANG

Perusahaan merupakan salah satu bentuk organisasi yang berorientasi pada pencapaian keuntungan. Tujuan secara khusus dari perusahaan itu berbeda-beda, tergantung pada jenis atau orientasi secara produksi serta misi yang

diemban. Namun ada satu tujuan umum yang harus dicapai oleh suatu perusahaan yaitu mendapatkan keuntungan melalui peningkatan produksi (Dessler, 2004).

Unsur yang berperan dalam perusahaan adalah manusia, teknologi, struktur dan lingkungan sosial. Teknologi memberikan kemudahan bagi manusia untuk bekerja secara efektif. Struktur menentukan peranan individu dalam perusahaan, sedangkan lingkungan social memberikan peluang perusahaan untuk berinteraksi dengan perusahaan lain. Dengan tidak memandang kecil, ketiga unsur lainnya ternyata manusia menempati kedudukan tertinggi dan merupakan faktor yang menentukan tingkat keberhasilan dan kegagalan suatu perusahaan (Kirkman & Shapiro, 2001).

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi merupakan aspek krusial yang menentukan keefektivan suatu organisasi. Implikasinya, organisasi perlu senantiasa melakukan investasi untuk merekrut, menyeleksi dan mempertahankan sumber daya manusianya. Di sisi lain, organisasi berusaha untuk mempertahankan sumber daya yang potensial agar tidak berdampak pada *turnover*. Menurut penelitian dari Dalton dan Todor (2003) tingkat *turnover* yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, seperti menciptakan kestabilan terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia. Hal tersebut menjadikan organisasi tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru.

Namun permasalahan yang muncul terletak pada bagaimana mempertahankan karyawan untuk tetap dapat bekerja sesuai dengan tuntutan yang ada, dan selalu bersemangat dalam setiap pekerjaan. Salah satu penyebab yang terjadi adalah berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan, (Preffer, 1996). Apabila karyawan merasa puas terhadap bidang pekerjaannya maka produktifitas kerja akan cenderung meningkatpula. Namun apabila karyawan tidak puas akan pekerjaannya maka kemajuan perusahaan juga akan terhambat.

Kepuasan kerja sendiri dapat didefinisikan sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Menurut Hasibuan (2001) kepuasan kerja

dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Seorang karyawan akan dapat bekerja dengan lebih baik dan prestasi mereka akan meningkat pada saat mereka puas akan pekerjaan yang mereka lakukan. Menurut Robbins (2008) kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu, sebaliknya seseorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja itu (Robbins, 2008).

Untuk menentukan seberapa puasny seorang pekerja dapat dilihat dari motivasi yang ia miliki, menggunakan teori dua faktor Herzberg, yaitu *motivator* dan *hygiene*. Kebutuhan tingkat atas pada teori Herzberg yang diturunkan dari Maslow adalah penghargaan dan aktualisasi diri yang digolongkan sebagai *motivator factor*, sedangkan kebutuhan yang lain digolongkan ke dalam *hygiene factor* (Yuwono, 2005).

Content factor dalam teori Herzberg sering disebut dengan *motivator*, yaitu faktor yang dapat mendorong orang untuk dapat memenuhi kebutuhan tingkat atasnya dan merupakan penyebab orang menjadi puas atas pekerjaannya. Bila *content factor* ini tidak ada, maka akan dapat menyebabkan seseorang tidak lagi puas atas pekerjaannya atau orang tersebut dalam keadaan netral, merasa tidak "puas" tetapi juga tidak merasa "tidak puas". Sedangkan *context factor*, berhubungan dengan lingkungan pekerjaan ini sering disebut dengan *hygiene factor*, dimana pekerjaan memberikan kesempatan untuk seseorang dalam pemenuhan kebutuhan tingkat bawah. Bila *context factor* yang tidak terpenuhi, tidak ada, ataupun tidak sesuai maka dapat membuat pekerja merasa tidak puas (*dissatisfied*) (Robert, 2006).

B. TUJUAN PENELITIAN

Secara umum tujuan penelitian ini adalah mengetahui gambaran kepuasan kerja karyawan PT. WorleyParsons Indonesia ditinjau dari teori dua faktor Herzberg.

C. TINJAUAN TEORI

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda, seperti yang didefinisikan oleh Kreitner & Kinicki (2005), bahwa kepuasan kerja sebagai efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Definisi ini mengandung pengertian bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal, sebaliknya seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau beberapa aspek lainnya.

Blum (dikutip As'ad, 2001) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, karakteristik individual, serta hubungan kelompok di luar pekerjaan itu sendiri.

Herzberg di dalam teorinya *Two Factors Theory* mengatakan bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda serta kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel yang kontinyu. Berdasarkan penelitian yang ia lakukan, Herzberg membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu kelompok *satisfiers* dan kelompok *dissatisfiers*. Kelompok *satisfiers* atau motivator adalah faktor-faktor atau situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari *achievement, recognition, work it self, responsibility and advancement*.

2. Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja akan dapat diketahui dengan melihat beberapa hal yang dapat menimbulkan dan mendorong kepuasan kerja yaitu, pertama faktor psikologik, merupakan faktor yang berhubungan dengan

kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan. Kedua faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik sesama karyawan dengan atasan maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. Ketiga faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya. Dan yang terakhir faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistim dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

3. Definisi Teori Dua Faktor Herzberg

Untuk memahami motivasi pegawai dalam penelitian ini digunakan teori motivasi dua arah yang dikemukakan oleh Herzberg. Adapun pertimbangan peneliti adalah : Pertama, teori yang dikembangkan oleh Herzberg berlaku mikro yaitu untuk karyawan atau pegawai pemerintahan di tempat ia bekerja saja. Sementara teori motivasi Maslow misalnya berlaku makro yaitu untuk manusia pada umumnya. Kedua, teori Herzberg lebih eksplisit dari teori hirarki kebutuhan Maslow, khususnya mengenai hubungan antara kebutuhan dengan performa pekerjaan. Teori ini dikemukakan oleh Frederick Herzberg tahun 1966 yang merupakan pengembangan dari teori hirarki kebutuhan menurut Maslow.

Teori Herzberg memberikan dua kontribusi penting bagi pimpinan organisasi dalam memotivasi karyawan. Pertama, teori ini lebih eksplisit dari teori hirarki kebutuhan Maslow, khususnya mengenai hubungan antara kebutuhan dalam performa pekerjaan. Kedua, kerangka ini membangkitkan model aplikasi, pemerikayaan pekerjaan (Leidecker & Hall dikutip Timpe, 1999).

Karyawan yang terdorong secara intrinsik akan menyenangi pekerjaan yang memungkinkannya menggunakan kreativitas dan inovasinya, bekerja dengan tingkat otonomi yang tinggi dan tidak perlu diawasi dengan ketat. Kepuasan disini tidak terutama dikaitkan dengan perolehan hal-hal yang bersifat materi. Sebaliknya, mereka yang lebih terdorong oleh faktor-faktor ekstrinsik cenderung

melihat kepada apa yang diberikan oleh organisasi kepada mereka dan kinerjanya diarahkan kepada perolehan hal-hal yang diinginkannya dari organisasi (Sondang, 2002). Adapun yang merupakan faktor motivasi menurut Herzberg adalah : pekerjaan itu sendiri (*the work it self*), prestasi yang diraih (*achievement*), peluang untuk maju (*advancement*), pengakuan orang lain (*ricognition*), tanggung jawab (*responsible*). Sedangkan faktor higienis terdiri dari : kompensasi, kondisi kerja, status, supervisi, hubungan antara manusia, dan kebijaksanaan perusahaan.

4. *Motivator Factors (Satisfiers Factors)*

Faktor motivation/intrinsik faktor merupakan faktor yang mendorong semangat guna mencapai kinerja yang lebih tinggi. Jadi pemuasan terhadap kebutuhan tingkat tinggi (faktor motivasi) lebih memungkinkan seseorang untuk berforma tinggi daripada pemuasan kebutuhan lebih rendah (*hygienis*) (Leidecker dan Hall dikutip Timpe, 1999).

Telah diuraikan pada bagian terdahulu bahwa faktor-faktor motivasi yang digunakan dalam penelitian ini dikutip dari teori dua faktor Herzberg. Faktor-faktor motivasi tersebut akan diuraikan berikut ini :

a. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri menurut Herzberg merupakan faktor motivasi bagi pegawai untuk berforma tinggi. Pekerjaan atau tugas yang memberikan perasaan telah mencapai sesuatu, tugas itu cukup menarik, tugas yang memberikan tantangan bagi pegawai, merupakan faktor motivasi, karena keberadaannya sangat menentukan bagi motivasi untuk berforma tinggi. (Leidecker dan Hall dikutip Timpe, 1999).

b. Peluang untuk maju (*advance*)

Peluang untuk maju (*advance*) merupakan pengembangan potensi diri seseorang karyawan dalam melakukan pekerjaan (Saydam, 2006). Setiap karyawan tentunya menghendaki adanya kemajuan atau perubahan dalam pekerjaannya yang tidak hanya dalam hal jenis pekerjaan yang berbeda atau bervariasi, tetapi juga posisi yang lebih baik.

c. Pengakuan/penghargaan (*Recognition*)

Seperti dikemukakan oleh Maslow, bahwa setiap manusia mempunyai kebutuhan *sense of belonging* (rasa ingin dihargai). Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi.

d. Keberhasilan (*achievement*)

Pencapaian prestasi atau keberhasilan (*achievement*) dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya (Saydam, 2006). Dengan demikian prestasi yang dicapai dalam pekerjaan akan menimbulkan sikap positif, yang selalu ingin melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan. Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorongnya untuk mencapai sasaran.

e. Tanggung Jawab

Menurut Flippo (2006), bahwa tanggung jawab adalah merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan pengarahan yang diterima. Tanggung jawab bukan saja atas pekerjaan yang baik, tetapi juga tanggung jawab berupa kepercayaan yang diberikan sebagai orang yang mempunyai potensi.

5. *Hygiene Factors (Dissatisfiers Factors)*

Menurut Herzberg faktor *hygiene* tidak akan mendorong minat para pegawai untuk berforma baik, akan tetapi jika faktor-faktor ini dianggap tidak dapat memuaskan dalam berbagai hal seperti gaji tidak memadai, kondisi kerja tidak menyenangkan, faktor-faktor itu dapat menjadi sumber ketidakpuasan potensial (Cushway dan Lodge, 2005). Faktor-faktor yang termasuk *hygiene factors*, yaitu:

a. Gaji (*Salary*)

Bagi pegawai, gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi

daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat. Menurut Braid (dikutip Timpe 1999) tidak ada satu organisasi pun yang dapat memberikan kekuatan baru kepada tenaga kerjanya atau meningkatkan produktivitas, jika tidak memiliki system kompensasi yang realitis dan gaji bila digunakan dengan benar akan memotivasi pegawai.

b. Supervisi

Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik, pemberian petunjuk-petunjuk yang nyata sesuai standar kerja, dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan-dukungan lainnya (Glueck, 2002). Tanggung jawab utama seorang supervisor adalah mencapai hasil sebaik mungkin dengan mengkoordinasikan sistem kerja pada unit kerjanya secara efektif (Dharma, 2000). Supervisor mengkoordinasikan sistem kerjanya itu dalam tiga hal penting yaitu : melakukan dengan memberi petunjuk/pengarahan, memantau proses pelaksanaan pekerjaan, dan menilai hasil dari sistem kerja yang diikuti dengan melakukan umpan balik (*feedback*).

c. Kebijakan dan Administrasi

Keterpaduan antara pimpinan dan bawahan sebagai suatu keutuhan atau totalitas sistem merupakan faktor yang sangat penting untuk menjamin keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Melalui pendekatan manajemen partisipatif, bawahan tidak lagi dipandang sebagai objek, melainkan sebagai subjek (Soedjadi, 1997).

d. Hubungan Kerja

Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis yaitu terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik itu hubungan antara sesama pegawai atau antara pegawai dengan atasan. Manusia sebagai makhluk sosial akan selalu membutuhkan hubungan dengan orang lain, baik itu ditempat kerja maupun diluar

lingkungan kerja. Menurut Ranupandojo dan Husnan (2007), bahwa manusia sebagai makhluk sosial membutuhkan persahabatan dan mereka tidak akan bahagia bila ditinggalkan sendirian, untuk itu maka mereka akan melakukan hubungan dengan teman- temannya.

e. Kondisi Kerja

Kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai tentu akan membuat pegawai betah untuk bekerja. Menurut Sumarni dkk (2005), bahwa dengan kondisi kerja yang nyaman, karyawan akan merasa aman dan produktif dalam bekerja sehari-hari.

D. METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif. Subjek penelitian dalam penelitian ini diambil dari populasi karyawan PT. WorleyParsons yang sudah bekerja selama kurang lebih satu tahun. Besar populasi karyawan adalah 200 karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. WorleyParsons, sebanyak 200 karyawan yang terdiri dari 4 (empat) divisi, yaitu *project*, *corporate*, *service support* dan *project service department*. Subjek penelitian diambil dengan menggunakan metode *Nonprobability Sampling* dengan teknik *Sampling Jenuh*, teknik ini digunakan untuk mengambil seluruh populasi menjadi sampel karena jumlah populasi yang tidak terlalu besar (Sugiyono, 2005).

Intrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner kepuasan kerja diambil dan dimodifikasi dari Sulastri (2010) berdasarkan teori dua faktor dari Herzberg terhadap gambaran kepuasan kerja karyawan pada perusahaan Suprasi Sukses Trinusa Cikarang dan data wawancara pada enam karyawan yaitu pada bagian *Office Boys*, *staff Service Support*, *staff IT*, dan *Building Manager*.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dengan alat ukur kepuasan kerja karyawan dan melakukan wawancara secara tidak terstruktur. Pemerolehan data yang digunakan dalam penelitian ini, berupa skala pengukuran untuk komitmen profesi dosen. (Sugiyono, 2005).

Untuk menguji dan menganalisis data penelitian ini menggunakan teknik analisa deskriptif, melalui nilai tingkatan atau klasifikasi dari skor-skor yang diperoleh melalui rata-rata dengan bantuan program *SPSS for windows*.

E. HASIL

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari hasil penghitungan reliabilitas sebesar .944 dengan rentang validitas .256 - .753, yang terdiri dari 40 item dengan masing-masing delapan belas (18) item untuk faktor *motivator* dan dua puluh dua (22) item untuk faktor *hygiene*.

Tabel 1 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha Based on Cronbach's Standardized Alpha Items N of Items		
.944	.946	40

Berdasarkan hasil penghitungan analisa deskriptif diperoleh hasil bahwa hasil kepuasan kerja karyawan PT. WorleyParsons Indonesia secara keseluruhan berada pada kategori diatas rata-rata, yang menunjukkan bahwa hampir secara keseluruhan karyawan PT. WorleyParsons Indonesia memang memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya.

Tabel 2 Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
Total	133	61	80	141	127.3910	12.30043	151.301
Faktor							
<i>Motivator</i>	133	28	36	64	57.4211	5.86491	34.397
Faktor							
<i>Hygiene</i>	133	33	77	44	69.9699	6.61145	43.711
Valid N (listwise)	133						

Dari 200 karyawan yang disebarkan hanya 133 kuesioner yang kembali. Dari 133 karyawan, ada sembilan puluh satu (91) karyawan yang memiliki kepuasan yang tinggi (68.4%) terhadap pekerjaannya dan lima (5) karyawan yang memiliki kepuasan yang rendah (3.8%) terhadap pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan terhadap pekerjaannya sebagian besar dalam kategori diatas rata-rata.

Tabel 3 Descriptive Percentage

		MOTIVATOR	
		Tinggi	Rendah
HYGIENE	Tinggi	68.4	19.5
	Rendah	8.3	3.8

Berikut gambaran subjek responden berdasarkan usia, jenis kelamin, lama bekerja dan divisi kerja.

Tabel 4 Deskriptif Subjek

Gambaran Subjek	Keterangan
Jenis kelamin	Pria dan Wanita
Usia	25-55 Tahun
Lama Bekerja	1-8 Tahun
Divisi Kerja	<i>Project, Corporated, Service Support, dan Project Service Departement</i>

Berdasarkan hasil analisa deskriptif di atas, terlihat bahwa rata-rata kepuasan kerja karyawan pada faktor *hygiene* berada paling tinggi setelah faktor *motivator*. Hasil analisa data tersebut menunjukkan bahwa tergambar bahwa kepuasan kerja karyawan PT. WorleyParson Indonesia adalah kepuasan kerja di segi *hygiene* yang menandakan bahwa secara keseluruhan individu yang bekerja di PT. WorleyParsons sebagai karyawan dilandasi rasa kepuasan akan penghasilan yang dicapai. Namun, kepuasan kerja dari segi *hygiene* ini bukanlah komponen yang utama, karena kepuasan *hygiene* berbanding lurus dengan kepuasan dari segi *motivator*. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan sesuatu tindakan positif dalam pekerjaan karena individu tersebut memiliki kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan hanya saja faktor *hygiene* masih melekat kuat dalam pelaksanaan kerja bagi kepuasan kerja karyawan pada setiap perusahaan.

F. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan PT. WorleyParsons Indonesia adalah kepuasan kerja dari segi *hygiene*, yang menunjukkan bahwa secara keseluruhan karyawan PT. WorleyParsons

merasa puas karena ada beberapa faktor yang dirasakan oleh karyawan, seperti hubungan interpersonal antara atasan dengan bawahan dan karyawan satu dengan yang lainnya terjalin dengan baik, dan menganggap bahwa setiap karyawan yang ada adalah keluarga. Selain hubungan interpersonal yang baik, peraturan yang ada di perusahaan juga jelas dan adanya bimbingan bagi karyawan yang belum bisa untuk bekerja secara maksimal, yang diberikan oleh atasan divisi masing-masing. Lingkungan kerja yang mendukung dan memadai membuat karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Setiap karyawan yang melakukan pekerjaannya sesuai dengan target yang ditentukan, maka karyawan tersebut akan mendapatkan imbalan atau penghargaan yang telah ditentukan oleh perusahaan, misalnya mendapatkan gaji tambahan atau kenaikan jabatan (Robbins, 2008).

Dengan demikian, kepuasan dan ketidakpuasan tergantung pada apa yang dirasakan karyawan terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan. Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas merupakan suatu hal yang pribadi, tergantung bagaimana mereka mempersepsikannya. Locke (1990) juga menyampaikan pendapat yang sama, bahwa perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja cenderung lebih mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja waktu sekarang dan masa lalu, daripada harapan-harapan untuk masa yang akan datang. Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan sikap puas atau tidak puas karyawan dalam melakukan pekerjaannya, maka paling tidak perusahaan harus mengenali dan memberikan sesuai standar ketenagakerjaan yang berlaku, dalam hal ini sesuai dengan teori dua faktor.

G. SIMPULAN

Simpulan dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan PT. WorleyParsons Indonesia, menunjukkan gambaran kepuasan kerja dari segi *hygiene*, yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang diperoleh karyawan di PT. WorleyParsons Indonesia didasari oleh penghasilan dari pekerjaan itu sendiri

H. SARAN

Bagi perusahaan hendaknya dapat menyeimbangkan antara dua faktor *motivator* dan *hygiene* karyawan dengan mengadakan program *job enrichment*, adanya target *achievement* yang berkaitan dengan bonus yang diberikan bagi karyawan. Diharapkan dengan adanya beberapa hal tersebut diatas, karyawan lebih termotivasi dalam *motivator* intrinsik.

Bagi karyawan disarankan memupuk rasa kecintaan dan komitmen terhadap pekerjaan, tanggung jawab serta prestasi pada pekerjaannya supaya faktor *motivator* dan *hygienenya* seimbang.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan jumlah subjek lebih banyak sehingga lebih banyak sehingga dapat lebih bervariasi dan dapat diuji perbedaannya, baik itu dari faktor *motivator* maupun faktor *hygiene*. Mencari perusahaan dengan divisi yang lebih beragam, dengan tugas yang lebih beragam sehingga level jabatan karyawannya juga lebih terlihat, dan dapat membedakan mana yang lebih merasakan kepuasan kerja dan mana yang tidak merasakan kepuasan kerja. Perlu dilakukan penelitian kepuasan kerja karyawan selanjutnya yang dapat membedakan atau menghubungkan variabel kepuasan kerja dengan teori dua faktor.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rhineka Cipta
- As'ad, M. (2008). *Psikologi Industri : Seri ilmu Sumber Daya Manusia. ed 4. Cet 10*. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta
- Azwar, S. (2006). *Reabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Dessler, G. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia. jilid 2*. Jakarta: Prehallindo
- Robbins, P.S. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat

- Sugiyono, (2007). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta : UI
- Mathis, R. L. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia. jilid 2*. Jakarta : Salemba Empat
- Sumarni, M. (2008). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta : Gramedia
- Siagian, S. (2002). *Managemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Simanjuntak, P.J. (2005). *Manajemen Evaluasi Kerja. Lembaga Penerbit FEUI*. Jakarta
- Hasibuan, S.P. (2009). *Manajemen Sumber daya Manusia cet 13*. Jakarta : Bumi Aksara
- Timpe, A. D. (1999). *Managing People. Seri ilmu dan seni manajemen bisnis*. Jakarta: PT.Gramedia Asri Media
- Kuncono. (2005). *Reabilitas dan Validitas*. Jakarta: Gunung Agung
- Achmad, T. (1998). *Kompensasi Intensif Sebagai Alat Untuk Memotivasi Anggota Organisasi Dalam Upaya Mencapai Tujuan Organisasi*. Jakarta : Gunung Agung
- Adam, I. (2000). *Perilaku Organisasi. cetakan keenam*. Bandung : Sinar Baru Algesindo
- Fraser, T.M. (2002). *Stres dan Kepuasan Kerja*. Jakarta : PT. Putaka Binaman Presindo
- Mangkunegara, A.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Istijanto, (2006). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- Kuswadi, (2004). *Cara Mengukur Kepuasan Kerja Karyawan*. Jakarta : PT ElexMedia Komputindo
- Kenneth, N. dan Gary. (2003). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Miner, J.B. (2002). *Industrial Organizational Psychology*. London : Mc Grawhill

- Pandji, A. (1992). *Psikologi Kerja*. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Robert, K dan Angelo, K. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT Salemba Emban Patria
- Susilo, M. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PTBPFE
- Tulus M. A. (1992). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia PustakaUmum
- Handoko, (2001). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Greenberg, J & Baron, R.A. (1995). *Behaviour In Organization Understanding and Managing The Human Side Of Work. 5th ed.* Englewood Cliffts. New Jersey: Prentice Hall International. Inc.
- George, J & Jones, G. (2002). *Organizational Behaviour*. 3rd ed. USA: Prentice-Hall Inc