TEORI DUA FAKTOR FREDERICK HERZBERG

Oleh:

Ajeng Prameswari Diva

NIM: 071911633053

Fakultas Ilmu sosial dan Ilmu politik

Universitas Airlangga

Frederick Herzberg  (18 April 1923 - 19 Januari 2000) merupakan seorang psikolog Amerika yang menjadi salah satu orang yang paling berpengaruh dibidang manajemen bisnis. Beliau mulai dikenal dunia ketika memperkenalkan teori dua factor didalam system manajemen. Teori dua factor ini sering dikenal dengan teori (*Hygiene-motivation)*. Teori ini masuk ke dalam teori Manajemen Perilaku dikarenakan teorinya membahas tentang kinerja/perilaku karyawan dalam suatu perusahaan. Ia ingin melihat tingkat kepuasan dan ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Akhirnya Herzberg membagi teori kebutuhan Maslow menjadi 2 kebutuhan besar. Kebutuhan tingkat rendah (fisik, rasa aman, dan sosial) dan kebutuhan tingkat tinggi (prestise dan aktuisasi diri). Herzberg juga mengemukakan bahwa untuk mencapai tingkat kepuasan pekerja dengan memenuhi kebutuhan tingkat tingginya. Menurut Herzberg faktor-faktor seperti kebijakan, administrasi perusahaan dan gaji yang memadai akan menentramkan karyawan. Apabila faktor-faktor tersebut tidak terpenuhi maka orang-orang tidak akan terpuaskan (Robbins, 2001:170). Herzberg menyatakan bahwa terdapat faktor-faktor yang dapat mempegaruhi kepuasan karyawan, dan ada juga factor yang menyebabkan ketidakpuasan karyawan. Dengan kata lain, faktor kepuasan dan ketidakpuasan kerja saling berhubungan.

Herzberg menyatakan bahwa kinerja seseorang dalam bekerja diperngaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu Faktor Higienis dan faktor motivasi. Faktor higien merupakan faktor ekstrinsik didalam kepuasan pekerja. Faktor Higien atau bisa juga disebut *Maintence factor* merupakan faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Kebutuhan kesehatan ini menurut Herzberg merupakan kebutuhan yang berlangsung secara terus menerus, karena kebutuhan ini akan kembali ke titik nol apabila sudah dipenuhi. Contohnya apabila seseorang merasa mengantuk, maka dia akan tidur untuk beberapa saat. Atau contoh lain ketika seseorang merasa lapar, ia kemudian akan makan. Faktor higien ini perlu diperhatikan agar kepuasan karyawan dapat tercapai. Faktor higien sendiri meliputi gaji, kondisi kerja, kebijaksanaan perusahaan, hubungan antar pribadi dan kualitas supervisi. Faktor-faktor ekstrinsik lebih melihat pada apa yang perusahaan berikan kepada pekerja. Oleh karena itu, faktor ekstrinsik ini merupakan hal yang harus dipenuhi untuk mencapai kepuasan kerja karyawan.

Faktor kedua yaitu faktor movitasi (*Motivation factor).* Faktor motivasi merupakan faktor intrinsik yang datang dari dalam diri pekerja. Faktor motivasi berkaitan dengan kebutuhan psikologis. Apabila faktor motivasi ini terpenuhi maka akan meningkatkan kualitas kerja para karyawan. Faktor motivasi sangat penting karena berefek langsung pada kualitas pekerjaan karyawan. Karyawan yang mendapatkan motivasi secara langsung dari pimpinannya tanpa sadar akan meningkatkan kualitas kerja. Faktor motivasi ini sendiri meliputi beberapa hal, yang pertama yaitu pengakuan kerja. Adanya pengakuan kerja akan meningkatkan kualitas PSDM untuk kelangsungan suatu perusahaan itu sendiri. Kemudian ada prestasi, tanggung jawab, peningkatan dan perkembangan pekerjaan, serta pengembangan para individu. Faktor motivasi/*Intrinsik factor* merupakan faktor yang mendorong semangat guna mencapai kinerja yang lebih tinggi. Seseorang akan merasa senang apabila pekerjaan yang ia lakukan dihargai/diapresiasi lebih oleh orang lain. Jadi, pemuasan terhadap kebutuhan tingkat tinggi (motivasi) lebih memungkinkan seseorang untuk lebih berforma tinggi daripada pemuasan terhadap kebutuhan rendah (higienis). Menurut Herzberg, faktor higienis tidak dapat membangun performa pekerja menjadi lebih baik, akan tetapi jika faktor-faktor ini dianggap tidak dapat memuaskan dalam berbagai hal seperti gaji tidak memadai, kondisi perusahaan kurang layak atau sebagainya, maka faktor-faktor tersebut dapat menjadi ketidakpuasan potensial (Cushway & Lodge, 1995: 139). Herzberg juga menyatakan bahwa faktor-faktor penyebab ketidakpuasan kerja terpisah dan berbeda dari faktor-faktor penyebab kepuasan kerja. Menghilangkan karakteristik yang tidak memuaskan dari suatu pekerjaan belum tentu membuat pekerjaan itu lebih memuaskan (atau memotivasi).

Teori dua faktor ini mendapat beberapa kritikan dari beberapa ahli lain dikarenakan beberapa hal. Yang pertama karena teori dua faktor tidak memiliki keterbatasan lain yaitu terkait dengan variabel situisional. Harzberg mengasumsikan adanya korelasi antara kepuasan dan produktivitas, namun ternyata Harzberg hanya berfokus pada kepuasan karyawan tanpa memerhatikan faktor produktivitas. Selain itu, penelitian yang dilakukan Herzberg ini tidak bebas terkait dengan reaksi alami karyawan ketika ditanya tentang kepuasan kerja. Mereka cenderung menyalahkan faktor ekstrinsik terkait gaji, kebijakan perusahaan, dan hubungan antar sesama pekerja. Dan juga para pekerja tentunya subyektif terhadap diri sendiri tentang kepuasan kerja. Meskipun terdapat banyak kritikan terhadap teori Herzberg, namun teori ini tetap diterima oleh banyak ahli untuk dijadikan sebagai teori di dalam Manajemen.

Referensi :

Maya Andriani, Kristiana Widiawati. 2017. Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri. *P2M ASM BINA INSANI.* Vol.5, No.1, Juni 2017, 83– 98.

<http://perilakuorganisasi.com/teori-dua-faktor.html>

<https://www.academia.edu/9827327/TEORI_MOTIVASI_DUA_FAKTOR_Frederick_Herzbergs_Theory>