**[Teori Dua Faktor](http://en.wikipedia.org/wiki/Two-factor_theory" \o "Two factor theory)** (juga dikenal sebagai teori motivasi Herzberg atau teori *hygiene-motivator*). Teori ini dikembangkan oleh **Frederick Irving Herzberg**(1923-2000), seorang psikolog asal Amerika Serikat. Ia dianggap sebagai salah satu pemikir besar dalam bidang manajemen dan teori motivasi.

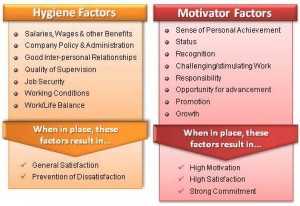
Frederick Herzberg menyatakan bahwa ada faktor-faktor tertentu di tempat kerja yang menyebabkan kepuasan kerja, sementara pada bagian lain ada pula faktor lain yang menyebabkan ketidakpuasan. Dengan kata lain kepuasan dan ketidakpuasan kerja berhubungan satu sama lain.

Faktor-faktor tertentu di tempat kerja tersebut oleh Frederick Herzberg diidentifikasi sebagai *hygiene factors* (faktor kesehatan) dan *motivation factors* (faktor pemuas).

**[](http://perilakuorganisasi.com/wp-content/uploads/2012/11/Frederick-Herzberg-2.jpg)**Frederick Herzberg. Courtesy: historiadaadministracao.com.br

Dua faktor ini oleh Frederick Herzberg dialamatkan kepada faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik, dimana faktor intrinsik adalah faktor yang mendorong karyawan termotivasi, yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang, dan faktor ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja.

Teori ini merupakan pengembangan dari teori hirarki kebutuhan [**Maslow**](http://perilakuorganisasi.com/teori-hirarki-kebutuhan-abraham-maslow.html). Dan juga berhubungan erat dengan teori tiga faktor sosial [**McClelland**](http://perilakuorganisasi.com/teori-tiga-motif-sosial.html).

**[](http://perilakuorganisasi.com/wp-content/uploads/2012/11/Two-Factor-Theory.jpg)**Two Factor Theory. Courtesy: research-methodology.net

**Hygiene Factors**

*Hygiene factors* (faktor kesehatan) adalah faktor pekerjaan yang penting untuk adanya motivasi di tempat kerja. Faktor ini tidak mengarah pada kepuasan positif untuk jangka panjang. Tetapi jika faktor-faktor ini tidak hadir, maka muncul ketidakpuasan. Faktor ini adalah faktor ekstrinsik untuk bekerja. Faktor higienis juga disebut sebagai dissatisfiers atau faktor pemeliharaan yang diperlukan untuk menghindari ketidakpuasan. *Hygiene factors* (faktor kesehatan) adalah gambaran kebutuhan fisiologis individu yang diharapkan untuk dipenuhi. *Hygiene factors* (faktor kesehatan) meliputi gaji, kehidupan pribadi, kualitas supervisi, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan.

**Motivation Factors**

Menurut Herzberg, *hygiene factors* (faktor kesehatan) tidak dapat dianggap sebagai motivator. Faktor motivasi harus menghasilkan kepuasan positif. Faktor-faktor yang melekat dalam pekerjaan dan memotivasi karyawan untuk sebuah kinerja yang unggul disebut sebagai faktor pemuas. Karyawan hanya menemukan faktor-faktor intrinsik yang berharga pada *motivation factors* (faktor pemuas). Para motivator melambangkan kebutuhan psikologis yang dirasakan sebagai manfaat tambahan. Faktor motivasi dikaitkan dengan isi pekerjaan mencakup keberhasilan, pengakuan, pekerjaan yang menantang, peningkatan dan pertumbuhan dalam pekerjaan.

**Kritik**

Teori ini menurut Cushway dan Lodge, 1995 mengabaikan pekerja kerah biru. Uang/gaji tidak dimasukkan sebagai faktor motivasi dan ini mendapat kritikan oleh para ahli. Pekerjaan kerah biru sering kali dilakukan oleh mereka bukan karena faktor intrinsik yang mereka peroleh dari pekerjaan itu, tetapi kerena pekerjaan itu dapat memenuhi kebutuhan dasar.

Teori dua faktor juga memiliki keterbatasan lain yaitu variabel situasional. Herzberg mengasumsikan adanya korelasi antara kepuasan dan produktivitas. Namun penelitian yang dilakukan oleh Herzberg menekankan pada kepuasan dan mengabaikan produktivitas. Tidak ada ukuran komprehensif kepuasan digunakan. Seorang karyawan mungkin menemukan pekerjaannya diterima meskipun fakta bahwa ia mungkin membenci obyek pekerjaannya.

Teori dua faktor menurut para ahli juga tidak bebas dari bias karena didasarkan pada reaksi alami dari karyawan ketika mereka ditanya sumber kepuasan dan ketidakpuasan di tempat kerja. Mereka akan menyalahkan ketidakpuasan pada faktor-faktor eksternal seperti struktur gaji, kebijakan perusahaan dan hubungan dengan karyawan lainnya. Juga, karyawan tentunya subyektif terhadap diri mereka sendiri untuk menilai faktor kepuasan kerja.

Meskipun mendapatkan kritik namun demikian teori dua faktor Herzberg diterima secara luas oleh para ahli.

**Implikasi Teori**

* Teori Dua-Faktor menyiratkan bahwa manajer harus fokus untuk menjamin kecukupan faktor *hygiene* (faktor kesehatan) guna menghindari ketidakpuasan karyawan. Juga, manajer harus memastikan bahwa pekerjaan sebagai perangsang dan bermanfaat sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja dan melakukannya lebih keras dan lebih baik. Teori ini menekankan pada kerja pengayaan sehingga memotivasi karyawan. Pekerjaan harus memanfaatkan keterampilan karyawan dan kompetensi mereka secara maksimal. Berfokus pada faktor-faktor motivasi dapat meningkatkan kerja berkualitas.

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