ALEXANDRIA 6 (1) (2025)

Journal of Economics, Business, & Entrepreneurship

https://jurnalpasca.unram.ac.id/index.php/alexandria

Pengaruh *Hygiene Factor* dan Motivator Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada Mitra Kerja PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangunan (UIP) Nusa Tenggara

Djoko Suprayetno[1*], Iwan Kusmayadi[1], Mukmin Suryatni[1], Santi Nururly[1], Siti Nurmayanti[1]

[1] Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mataram, Mataram, Indonesia.

Article Info
Received: February 12, 2025
Revised: March 9, 2025
Accepted: April 25, 2025
Published: April 30, 2025

Corresponding Author:
Djoko Suprayetno
djokosuprayetno12@gmail.com

DOI: 10.29303/alexandria.v6i1.890

© 2025 The Authors. This open access article isdistributed under a (CC-BY License)

Abstract: This study aims to determine the influence of hygiene factors, motivators on job satisfaction and employee performance of PT. PLN (Persero) Nusa Tenggara Development Main Unit (UIP). The type of research used in this study is causal associative research, namely to determine the influence of hygiene factors, motivation factors on job satisfaction and performance of PT. PLN (Persero) UIP NUSRA. The data collection method used in this study is the Census Method, because the number of population in this location is 51 people so that all populations become research respondents. The analysis technique used is path analysis. The results obtained are hygiene factors, motivators have a significant effect on job satisfaction and hygiene factors, job satisfaction has a significant effect on employee performance, unless motivators do not have a significant effect on employee performance.

Keywords: Hygiene Factor, Motivator, Job Satisfaction, Employee Performance Immediately.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *hygiene factor*, motivator terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan mitra PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan (UIP) Nusa Tenggara. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif sebab akibat (kausal) yaitu untuk mengetahui pengaruh *hygiene factor*, motivasi faktor terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan mitra PT. PLN (Persero) UIP NUSRA. Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah Metode Sensus, karena jumlah populasi pada lokasi ini berjumlah 51 orang sehingga semua populasi menjadi responden penelitian. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur (Path Analysis). Hasil yang diperoleh adalah *hygiene factor*, motivator berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan *hygiene factor*, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kecuali motivator tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Kata Kunci: Hygiene Factor, Motivator, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan Immediately.

Pendahuluan

Karyawan merupakan sumber daya manusia (SDM) yang menjadi aset utama bagi organisasi. Sebagai aset, karyawan perlu diberdayakan secara optimal agar dapat berkontribusi maksimal dalam memperkuat organisasi (Muktamar et al., 2024). Pemberdayaan ini, meskipun sangat penting, tidak mudah dilakukan karena melibatkan berbagai faktor, salah satunya adalah kepuasan kerja karyawan. (Robbins, S. P., 2001) menambahkan bahwa kepuasan kerja terjadi ketika kebutuhan individu terpenuhi, dan hal ini erat

How to Cite:
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. *ALEXANDRIA (Journal of Economics, Business, & Entrepreneurship)*, *6*(1), 45–50. https://doi.org/10.29303/alexandria.v6i1.890

kaitannya dengan sikap umum yang dimiliki oleh karyawan terhadap imbalan yang mereka yakini akan diterima setelah melakukan pengorbanan.

Dalam konteks dunia kerja modern yang terus berkembang, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan menjadi perhatian utama, terutama dalam organisasi besar yang bergerak di sektor energi seperti PT. PLN (Persero). Kepuasan kerja karyawan tidak hanya berkaitan dengan kesejahteraan individu, tetapi juga memiliki dampak langsung pada efektivitas dan produktivitas organisasi.

Menurut Herzberg (1966) dalam teori dua faktornya, kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua kategori utama, yaitu hygiene factors dan motivators. *Hygiene factors* meliputi elemen-elemen seperti kondisi kerja, hubungan antarpegawai, kebijakan perusahaan, dan keamanan kerja, yang jika tidak terpenuhi dapat menyebabkan ketidakpuasan. Disisi lain, motivator seperti pengakuan, tanggung jawab, dan peluang pengembangan diri merupakan elemen yang dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja (Alshmemri et al., 2017).

Frederick Herzberg membedakan antara faktor-faktor intrinsik dan ekstrinsik dalam hubungannya dengan kepuasan kerja. Faktor ekstrinsik mencakup upah, jaminan pekerjaan, kondisi kerja, status, prosedur pekerjaan, kualitas pengawasan, dan hubungan antarpribadi antara rekan kerja, atasan, dan bawahan. Sementara itu, faktor intrinsik meliputi prestasi (achievement), pengakuan (recognition), tanggung jawab (responsibility), kemajuan (advancement), pekerjaan itu sendiri, dan kemungkinan untuk berkembang.

Hygiene factors adalah elemen pekerjaan yang penting di tempat kerja. Meskipun tidak mengarah pada kepuasan positif dalam jangka panjang, ketidakhadiran *hygiene factors* dapat menyebabkan ketidakpuasan yang signifikan (Herzberg, 1959). Faktor-faktor ini meliputi gaji, kehidupan pribadi, kualitas supervisi, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antarpribadi, kebijakan, dan administrasi perusahaan.

Chan & Baum, (2007), dan Tosi et al., (1991) memberikan kerangka teoritis tambahan dalam memahami bagaimana motivasi dan kepuasan kerja karyawan dapat dimediasi oleh ekspektasi dan tujuan individu dalam lingkungan kerja tertentu. Johnsen (1964) menekankan bahwa karyawan termotivasi untuk bekerja keras jika mereka percaya bahwa usaha mereka akan menghasilkan kinerja yang baik dan kinerja tersebut akan membawa penghargaan yang bernilai bagi mereka (Bhattacharya, 2017), (Gagné & Deci, 2005).

Mitra kerja PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan (UIP) Nusa Tenggara memainkan peran krusial dalam mendukung proyek-proyek pembangunan infrastruktur energi di wilayah dengan karakteristik geografis dan tantangan tersendiri. Kondisi kerja yang penuh tekanan dan kompleks sering kali dihadapi oleh karyawan, yang pada gilirannya dapat memengaruhi kepuasan kerja dan kinerja mereka. Penelitian ini bertujuan untuk menjawab kekurangan studi empiris yang secara mendalam mengkaji bagaimana *hygiene factors* dan motivators memengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan dalam lingkungan kerja spesifik seperti di Mitra PT. PLN (Persero) UIP Nusa Tenggara. Sebagian besar penelitian terdahulu lebih berfokus pada sektor industri lain atau dalam konteks organisasi yang berbeda, sehingga hasilnya tidak sepenuhnya dapat digeneralisasi ke dalam konteks mitra kerja di sektor energi (Alshmemri et al., 2017); (Raziq & Maulabakhsh, 2015).

Dalam konteks PT. PLN (Persero) UIP Nusa Tenggara, penelitian ini akan mengkaji lebih lanjut bagaimana *hygiene factors* dan motivators dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan, serta bagaimana kepuasan tersebut pada akhirnya berdampak pada kinerja mereka. Studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis yang signifikan serta implikasi praktis bagi manajemen dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan unik organisasi.

PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Nusa Tenggara (UIP NUSRA) adalah salah satu unit organisasi PT. PLN (Persero) yang mengelola dan melaksanakan kegiatan pembangunan pembangkit dan jaringan di wilayah Nusa Tenggara. Produk utama UIP NUSRA adalah jasa pengelolaan dan pengendalian pembangunan pembangkit dan jaringan yang efektif, efisien, dan tepat waktu.

PT. PLN (Persero), sebagai perusahaan yang menyediakan listrik bagi masyarakat Indonesia, dituntut untuk memberikan pelayanan yang terbaik. Pelayanan yang terbaik ini tidak lepas dari sumber daya manusia yang ada di PT. PLN (Persero), terutama pada UIP NUSRA sebagai sumber daya utama PLN, yang seharusnya didukung oleh sumber daya manusia yang handal. *Hygiene factors* yang efektif diterapkan organisasi akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan untuk berusaha bekerja dengan lebih baik, sehingga PT. PLN (Persero) dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat.

Meskipun banyak yang mengkaji pengaruh *hygiene factors* dan motivator terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, sebagian besar dilakukan di sektor manufaktur, jasa, atau sektor publik dengan konteks yang berbeda. Penelitian yang mengkaji aspek ini di sektor energi, khususnya di organisasi yang beroperasi di wilayah dengan tantangan geografis dan sosial seperti PT. PLN (Persero) UIP Nusa Tenggara, masih sangat terbatas. Studi ini diharapkan dapat

memberikan wawasan baru mengenai bagaimana kedua faktor tersebut berinteraksi dalam lingkungan kerja yang spesifik ini.

Penelitian ini tidak hanya akan memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh hygiene factors dan motivators terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, tetapi juga menyoroti bagaimana faktor-faktor ini berperan dalam konteks organisasi yang beroperasi di lingkungan yang penuh tantangan. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi pada pengembangan teori yang lebih komprehensif serta menyediakan rekomendasi praktis yang relevan bagi organisasi sejenis.

Metode

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif sebab akibat (kausal), yaitu untuk mengetahui pengaruh hygiene factor, motivasi faktor terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan mitra PT. PLN (Persero) UIP NUSRA.

Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah Metode Sensus, yakni penelitian yang dilakukan dengan meneliti karakteristik seluruh anggota yang berjumlah 51 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah: Teknik angket, wawancara dan dokumentasi, dan alat pengumpulan data adalah kuisioner.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini di klasifikasikan menjadi tiga (3) yaitu:

1. Variabel eksogen atau independen, yang termasuk dalam variabel tersebut adalah X1 = *Hygiene factor*, X2 = *Motivator*
2. Variabel intervening merupakan variabel yang mempengaruhi hubungan antara variable eksogen dengan variabel endogen sehingga menjadi hubungan yang tidak langsung. Variabel intervening dalam penelitian ini adalah Kepuasan kerja (Y1).
3. Variabel endogen atau dependen. Dalam penelitian ini variabel endogen adalah Kinerja karyawan (Y).

Instrumen penelitian terlebih dahulu dianalisis validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas menggunakan korelasi *product moment* dan uji reliabilitas dengan menggunakan *Alpha Cronbach*. Hipotesis penelitian akan diuji dengan menggunakan teknik analisis jalur (Path Analysis).

Hasil dan Pembahasan

Analisis data berdasarkan identitas responden bertujuan untuk menggambarkan hasil penelitian dari 51 responden yang keseluruhannya adalah karyawan yang ada di mitra PT. PLN (Persero) UIP NUSRA. Identitas responden meliputi, pendidikan, umur, masa kerja. Komposisi pendidikan responden terbanyak adalah tamatan SMA, umur responden berada pada kisaran 20-40 tahun, masa kerja responden lebih banyak 4,3 Distribusi Kinerja Karyawan.

Dapat diketahui bahwa respon responden secara keseluruhan atas variabel kinerja karyawan berada pada kategori tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 3,96, variabel kepuasan kerja berada pada kategori puas dengan nilai rata-rata sebesar 4,00, motivator berada pada kategori tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 4,03 dan kesehatan, keamanan dan keselamatan nilai rata-rata sebesar 4,16 dengan kategori efektif pada kisaran di bawah 5 tahun.

Analisis Regresi Path (Anlisis Jalur)

Berdasarkan analisis jalur/*Path Analysis*, maka dapat dihitung pengaruh langsung, pengaruh tak langsung dan pengaruh total variabel exogenous dan variabel endogenous. Berikut ini tabel nilai t dan signifikansi hasil analisis jalur, hasil tersebut akan digunakan sebagai pengujian hipotesis:

Tabel 1. Hasil Estimasi Pengaruh *Hygiene Factor* dan Motivator terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Y1 ← X1	,574	,139	4,126		Par_1
Y1 ← X2	,353	,157	2,249	,025	Par_2
Y2 ← X1	,373	,146	2,556	,011	Par_3
Y2 ← X2	,284	,150	1,901	,057	Par_4
Y2 ← Y1	,405	,128	3,151	,002	Par_5

Sumber: Pengolahan Data

1. Analisis Pengaruh Langsung Antar Variabel
   Berdasarkan model penelitian yang digambarkan, maka dapat diketahui pengaruh langsung:
   a. Pengaruh Langsung *Hygiene Factor* dan Motivators terhadap Kepuasan Kerja.
      Untuk mengetahui apakah variabel *hygiene factor* (X1) dan motivator (X2) berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja (Y1), dapat dilihat pada *output path analysis* pada tabel berikut.

Tabel 2. Pengaruh Langsung *Hygiene Factor* dan Motivator Terhadap Kepuasan Kerja

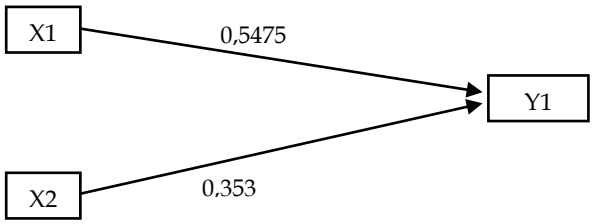
Hubungan	Koef. Jalur	CR	P	Keterangan
Y1 ← X1	0, 547	4,126		berpengaruh
Y1 ← X2	0, 353	2,249	0,025	berpengaruh

Sumber: Pengolahan Data

Dari tabel di atas, variabel *hygiene factor* (X1) nilai signifikansinya (P) sebesar 0,000 () dan Motivator (X2) nilai signifikansinya (P) sebesar 0,025, masing-masing variable tersebut mempunyai pengaruh langsung terhadap

variabel kepuasan kerja (Y1), karena nilai signifikansinya lebih kecil dari taraf signifikansi yang disyaratkan (<0,05). Berdasarkan koefisien jalur yang terbentuk, koefisien jalur hygiene factor (X1) terhadap kepuasan kerja (Y1) bertanda positif yang berarti pengaruh hygiene factor (X1) terhadap kepuasan kerja (Y1) bersifat positif, yaitu semakin tinggi *hygiene factor* (X1) maka kepuasan kerja (Y1) akan semakin naik begitu sebaliknya. Demikian pula dengan koefisien jalur motivator (X2) terhadap kepuasan kerja (Y1) bertanda positif yang berarti pengaruh motivator (X2) terhadap kepuasan kerja (Y1) bersifat positif, yaitu semakin tinggi motivator (X2) maka kepuasan kerja (Y1) akan semakin naik begitu sebaliknya.

Berdasarkan model-model pengaruh tersebut, maka dapat disusun model lintasan pengaruh langsung seperti terlihat pada Gambar 2. berikut.



Gambar 1. Model Lintasan Pengaruh Langsung Variabel *Hygiene Factor* (X1) dan Motivator (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y1)

Dari Gambar di atas, dapat dilihat bahwa terdapat hubungan antara variabel *Hygiene Factor* (X1) sebesar 0,547 dan untuk variabel Motivator (X2) sebesar 0,353 secara searah/ positif terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y1)

b. Analisis Pengaruh Langsung *Hygiene Factor*, Motivator dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Untuk mengetahui apakah variabel-variabel *Hygiene Factor* (X1), Motivator (X2) dan Kepuasan Kerja (Y1) mempunyai pengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y2) dapat dilihat pada output path analysis yang dihasilkan pada lampiran 2 yang dirangkum pada Tabel 4.7 berikut:

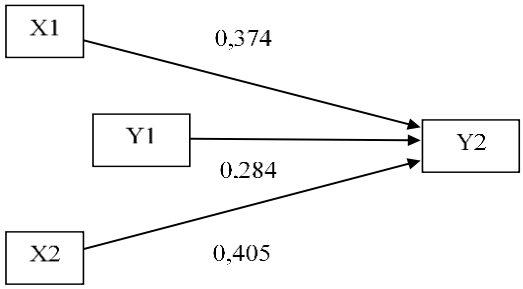
Tabel 3. Pengaruh Langsung Hygiene Factor, Motivator dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan	Koef. Jalur	CR	P	Keterangan
Y2 ← X1	0,374	2,556	0,011	Signifikan
Y2 ← X2	0,284	1,901	0,057	Tidak signfikan
Y2 ← Y1	0,405	3,151	0,002	Signifikan

Sumber: Pengolahan Data

Dari tabel di atas, variabel *hygiene factor* (X1) dan kepuasan kerja (Y1) mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan (Y2), dengan masing-masing nilai signifikansi sebesar 0,011 dan 0,002 lebih kecil dari taraf signifikansi yang disyaratkan, jika signifikansinya <0,05 maka dikatakan ada pengaruh antar variabel tersebut. Sedangkan variabel motivator (X2) dikatakan tidak ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y2) karena nilai signifikansinya di atas nilai yang disyaratkan (>0,05) yaitu 0,057.

Berdasarkan model-model pengaruh tersebut, maka dapat disusun model lintasan pengaruh analisis path seperti terlihat pada Gambar berikut:



Gambar 2. Model Lintasan Pengaruh Pengaruh Langsung Hygiene Factor, Motivator dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari Gambar di atas, dapat dilihat bahwa terdapat hubungan langsung antara variabel *hygiene factor* (X1) sebesar 0,374 dan variable motivtor (X2) masing-masing variabel tersebut mempunyai pengaruh langsung secara searah/positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y2). Sedangkan variabel kepuasan kerja (Y1) terdapat pengaruh yang tidak signifikan sebesar 0,284 terhadap variabel kinerja karyawan (Y2).

2. Analisis Pengaruh Tidak Langsung *Hygiene Factor*, Motivator dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Besarnya pengaruh tidak langsung varibel *hygiene factor* (X1), variabel motivator (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y2) melalui kepuasan kerja (Y1), nilainya dapat dilihat pada Tabel berikut:

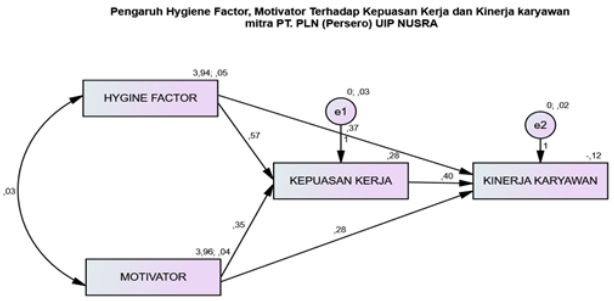
Tabel 4. Pengaruh Tidak Langsung *Hygiene Factor*, Motivator terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Hubungan Antar Variabel	Koefisien Jalur
X1 → Z → Y	0,143
X3 → Z → Y	0,232

Sumber: Pengolahan Data

Berdasarkan Tabel di atas dapat dilihat, *hygiene factor* (X1) dan motivators (X2) masing-masing memberikan pengaruh tidak langsung pada variabel kinerja karyawan (Y2) melalui variabel kepuasan kerja (Y1). Untuk variabel hygiene factor (X1) memberikan pengaruh tidak langsung pada variabel kinerja karyawan (Y2) melalui variabel kepuasan kerja (Y1) sebesar 0,143, dan variabel motivtor (X2) memberikan pengaruh tidak langsung pada variabel kinerja karyawan (Y2) melalui variabel kepuasan kerja (Y1) sebesar 0,232.

3. Uji Validitas Model Penelitian
   Model lintasan pengaruh analisis path secara keseluruhan, yang merupakan gabungan antara lintasan pengaruh variabel *hygiene factor* (X1), motivtor (X2) dan variabel kepuasan kerja (Y1) tehadap variabel kinerja karyawan (Y2), seperti terlihat pada Gambar 4.3 berikut.



Gambar 3. Model Gabungan Lintasan/Jalur (PATH) Pengaruh *Hygiene Factor* dan Motivator terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

Kesimpulan

Berdasarkan analisis hasil dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat jalur hubungan positif atau searah dan pengaruh langsung yang signifikan *hygiene factor* terhadap variabel kepuasan kerja.
2. Terdapat jalur hubungan positif atau searah dan pengaruh langsung yang signifikan motivator terhadap variabel kepuasan kerja.
3. Terdapat jalur hubungan positif atau searah dan pengaruh langsung yang signifikan hygiene factor terhadap variabel kinerja karyawan.
4. Terdapat jalur hubungan positif atau searah dan pengaruh langsung yang signifikan variabel motivator terhadap variabel kinerja karyawan.
5. Terdapat pengaruh langsung yang tidak signifikan variable kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

Maka, Untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan serta efektifitas Hygiene Factor, disarankan:

a) Kebijakan dan peraturan perusahaan, seperti: Hirarki wewenang dan tanggung jawab, uraian tugas, fungsi Sumberdaya Manusia (SDM) agar dilaksanakan secara sistematis dengan melakukan tindakan yang tersusun secara bertahap dan tepat sehingga menghasilkan pengaruh nyata dalam pencapaian tujuan kegiatan.
b) Hubungan dengan rekan kerja, seperti: menciptakan suasana dan even-even tertentu agar ditingkatkan dan difasilitasi oleh perusahaan, karena memberikan dampak yang positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
c) Dapat melakukan kegiatan supervisi dengan mengusahakan seoptimal mungkin agar kondisi kerja yang kondusif dan nyaman yang mencakup lingkungan fisik, atmosfer kerja, dan jumlah sumber-sumber yang dibutuhkan untuk memudahkan pelaksanaan tugas.
d) Kesehatan, keselamatan dan keamanan kerja (K3), seperti: ketersediaan ruang istirahat dan dapur beserta air minum untuk karyawan perlu untuk menjadi perhatian pihak perusahaan.

Implikasi Teoritik

Penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan teori motivasi dengan mengintegrasikan Two-Factor Theory Herzberg dalam konteks yang spesifik, yaitu mitra kerja PT. PLN UIP Nusa Tenggara. Temuan penelitian ini menguatkan argumen Herzberg bahwa hygiene factors seperti gaji, kondisi kerja, dan kebijakan perusahaan berperan dalam mencegah ketidakpuasan, sedangkan motivator seperti pengakuan, tanggung jawab, dan peluang pengembangan diri berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja dan kinerja.

Penelitian ini juga menambahkan perspektif baru tentang bagaimana kedua faktor ini berinteraksi secara dinamis dalam konteks industri infrastruktur, memperkaya literatur yang ada tentang penerapan teori motivasi di sektor yang berbeda.

Implikasi Empirik

Temuan dari penelitian ini memiliki beberapa implikasi praktis bagi manajer dan pemangku kepentingan di PT. PLN UIP Nusa Tenggara. Pertama, perusahaan harus memberikan perhatian yang lebih besar pada faktor-faktor hygiene seperti kondisi kerja dan kebijakan perusahaan untuk mencegah ketidakpuasan yang dapat berdampak negatif pada kinerja. Kedua, perusahaan perlu fokus pada pengembangan dan pemberian penghargaan untuk motivator seperti pengakuan atas pencapaian dan

peluang pengembangan diri untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan.

Implementasi strategi yang seimbang antara faktor-faktor *hygiene* dan *motivators* dapat membantu meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan, yang pada gilirannya akan mendukung pencapaian target proyek infrastruktur yang lebih baik.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, penelitian ini hanya dilakukan pada satu lokasi, yaitu mitra kerja PT. PLN UIP Nusa Tenggara, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasikan untuk perusahaan lain atau wilayah yang berbeda. Kedua, data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data *cross-sectional*, sehingga tidak dapat menggambarkan perubahan dalam kepuasan kerja dan kinerja dari waktu ke waktu. Ketiga, penelitian ini menggunakan metode survei yang bergantung pada persepsi subjektif responden, yang dapat mempengaruhi akurasi data. Terakhir, terdapat kemungkinan bias dalam penilaian karyawan terhadap faktor *hygiene* dan *motivators* yang mungkin tidak sepenuhnya mencerminkan kondisi nyata di lapangan. Penelitian lebih lanjut dengan desain longitudinal dan sampel yang lebih luas diharapkan dapat mengatasi keterbatasan ini dan memberikan gambaran yang lebih komprehensif.

Daftar Pstaka

Alshmemri, M., Shahwan-Akl, L., & Maude, P. (2017). Herzberg's Two-Factor Theory. Life Science Journal, 14(5), 12–16. https://doi.org/10.7537/marslsj140517.03

Bhattacharya, A. (2017). Work-Value Orientation. In Social Issues in the Workplace. https://doi.org/10.4018/978-1-5225-3917-9.ch022

Chan, J. K. L., & Baum, T. (2007). Determination of satisfiers and dissatisfiers using herzberg's motivator and hygiene factor theory: An exploratory study. Tourism, Culture and Communication, 7(2), 117–131. ttps://doi.org/10.3727/109830407780339062

Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. Journal of Organizational Behavior. https://doi.org/10.1002/job.322

Herzberg, F. (1959). Two-Factor Theory of Motivation. In Motivation theory.

Muktamar, A., Novianti, Mirna, & Sahibuddin, R. A. (2024). Peranan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Jurnal Ilmiah Penelitian Mandira Cendikia, 2(7), 52–69. https://journal-mandiracendikia.com/jip-mc

Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. Procedia Economics and Finance, 23(October 2014), 717–725. https://doi.org/10.1016/s2212-5671(15)00524-9

Robbins, S. P. (2001). Organizational Behavior. New... - Google Cendekia. (n.d.). Retrieved March 12, 2022,

Tosi, H. L., Locke, E. A., & Latham, G. P. (1991). A Theory of Goal Setting and Task Performance. The Academy of Management Review, 16(2), 480. https://doi.org/10.2307/258875

Johnsen, E. Victor H. Vroom, Work and Motivation, Wiley, London, 1964, 331 sider, 53 sh. *Ledelse og Erhvervsøkonomi*.