

## ABSTRACT

This research aims to scrutinize employee perception towards the presence of intrinsic and extrinsic factors on job satisfaction in order to identify the satisfier factors. The first assumption based on Herzberg theory that intrinsic factor is the satisfier on job satisfaction, in contrast with extrinsic factors that not effect on job satisfaction. The findings of this research will assist to improve company management teams intention on those factors, which is surfaced as the satisfier. Thus, the satisfier findings in this research will become the priority for the company.

The research was used a quantitative method through distributing questionnaire which employed Likert scale and all of respondents answer were range from 1 to 5 in ordinal categorization There is one dependent variable has been addressed; known as job satisfaction, on the other hand two independent variables were applied, they are intrinsic-extrinsic factors or hygiene and motivators. The interpretation of respondent's answer processed by multiple regressions because there is two predictors in this research, especially Anova, t-test and stepwise methods with the significance level used 0,05.

The findings of the research in PT. Telkom have been proved that both of predictors simultaneously were significantly effect on dependent variable, with  $p_{value}$  0,000. By Individual predictors test with the purpose to ensure that both of predictors significantly affect on the dependent variable was obtained intrinsic  $p_{value}$  is 0,000 and extrinsic  $p_{value}$  is 0,045. Stepwise regression was carried out some dimensions in intrinsic factors are satisfier; they are advancement achievement, and responsibility. On the other hand, some dimensions of extrinsic factors are also the satisfier on job satisfaction; they are company administrative policies and supervision. Therefore, it is suggested to PT. Telkom management teams to pay attention on some dimensions in intrinsic and extrinsic dimensions which surfaced as the employee satisfier factors on job satisfaction.

Key word: Job Satisfaction, Extrinsic and Intrinsic Factors, Hygiene and Motivator, Employee Satisfaction, two-factor theory, Dual Continuum Theory.

## INTISARI

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui persepsi karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Divre IV Yogyakarta terhadap intrinsik dan ekstrinsik faktor pada kepuasan kerja, dengan asumsi awal bahwa kepuasan kerja karyawan disebabkan oleh intrinsik faktor, sebaliknya ekstrinsik faktor tidak berpengaruh pada kepuasan kerja yang berdasarkan pada teori Herzberg. Penemuan penelitian ini akan membantu team manajemen PT. Telkom dalam hal meningkatkan faktor faktor yang sebenarnya mendorong kepuasan kerja karyawan, atau lebih dikenal sebagai “*satisfier*”.

Metode kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, melalui pendistribusian kuesioner dalam skala Likert yang diwakili angka 1 sampai 5 pada tiap jawaban responden. Penelitian ini menggunakan satu variabel tergantung yaitu kepuasan kerja dan dua variabel bebas; intrinsik dan ekstrinsik faktor. Proses interpretasi data dilakukan dengan menggunakan multiple regresi disebabkan adanya dua variabel bebas dan satu variabel tergantung, khususnya Anova,  $T_{Test}$  dan metode stepwise regresi dengan tingkat kepercayaan 0,05.

Penemuan dalam penelitian yang dilakukan di PT. Telkom Yogyakarta ini membuktikan bahwa kedua prediktor yaitu ekstrinsik dan intrinsik faktor berpengaruh secara signifikan pada variabel tergantung dengan  $p_{value}$  0,000. Uji pada masing masing variabel bebas dengan tujuan untuk memastikan bahwa secara sendiri-sendiri prediktor mempengaruhi variabel tergantung menghasilkan bahwa kedua prediktor berpengaruh pada kepuasan kerja. Intrinsik faktor memiliki  $p_{value}$  0,000 dan ekstrinsik faktor  $p_{value}$  0,045. Stepwise regresi menghasilkan beberapa dimensi intrinsik dan ekstrinsik faktor adalah “*satisfier*”. Dimensi intrinsik faktor tersebut adalah “*advancement, achievement dan responsibility*”. Sebaliknya beberapa ekstrinsik faktor juga muncul sebagai “*satisfier*” yaitu; “*company administrative policies dan supervision*”. Berdasarkan pada hasil penelitian ini, di sarankan pada PT.Telkom untuk memperhatikan lebih jauh lagi faktor faktor yang sebenarnya mendorong kepuasan kerja karyawan tersebut di atas.

Kata Kunci: Kepuasan kerja, Herzberg Teori, dual faktor teori, hygiene dan motivator, extrinsik dan intrinsik motivasi.