

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler (2017) manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Adapun menurut Menurut Kasmir (2018), manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, penelitian, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*. Sedangkan menurut Prasadja (2018), manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan

(*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Berdasarkan dari pembahasan beberapa para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk menerapkan, mengatur serta mengarahkan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi agar lebih baik mengelola akuisisi dan pengembangan mereka.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sedarmayanti (2018) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan

Setiap manajer harus menyadari pentingnya perencanaan, manajer perlu mencurahkan perhatian untuk fungsi perencanaan.

b. Pengorganisasian

Setelah rangkaian tindakan yang akan dilakukan ditetapkan, maka akan ditetapkan organisasi beserta pegawai untuk melaksanakannya. Organisasi adalah alat mencapai tujuan. SDM membentuk organisasi dalam merancang struktur hubungan antara jabatan, kepegawaian dan faktor fisik.

c. Penggerakan

Apabila perusahaan udah mempunyai perencanaan dan lengkap dengan orang-orang untuk melaksanakan rencana kegiatan,

fungsi ini penting karena merupakan langkah awal untuk menggerakkan, mengarahkan, memotivasi, mengusahakan tenaga kerja bekerja rela, efektif, efisien.

d. Pengawasan

Fungsi pengawasan mengadakan pengamatan dan pemeriksaan atas pelaksanaan membandingkan dengan rencana. Bila terjadi penyimpangan, diambil tindakan koreksi/penyusunan kembali rencana untuk penyesuaian yang diperlukan atas penyimpangan yang tidak dapat dihindari.

2. Fungsi Operasional

a) Pengadaan SDM

★ Pengadaan SDM kegiatan memperoleh SDM tepat kuantitas dan kualitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pengadaan SDM menjadi lingkup pekerjaan/tanggung jawab departemen SDM

b) Pengembangan SDM.

Setelah karyawan diperoleh, mereka harus dikembangkan untuk memperoleh keterampilan, pengetahuan, sikap melalui latihan dan pengembangan agar menjalankan tugas dengan baik.

c) Pemberian kompensasi/ balas jasa

Fungsi balas jasa pemberian penghargaan langsung dan tidak langsung, dalam bentuk material dan non material yang adil

dan layak kepada karyawan/kontribusi mereka dalam pencapaian tujuan perusahaan.

d) Pengintegrasian Karyawan

Fungsi pengintegrasian berusaha memperoleh keamanan kepentingan karyawan, perusahaan dan masyarakat. Karena itu perusahaan perlu memahami perasaan sikap dan karyawan untuk menjadi bahan pertimbangan mengambil keputusan/ kebijakan terkait masalah SDM.

e) Pemeliharaan Karyawan

Fungsi pemeliharaan karyawan usaha mempertahankan kesinambungan dari keadaan yang telah dicapai melalui fungsi sebelumnya. Dua aspek utama karyawan yang dipertahankan dalam fungsi pemeliharaan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan kondisi fisik karyawan

f) Pemutusan Hubungan Kerja

Untuk mengembalikan karyawan ke masyarakat, fungsi pemutusan hubungan kerja akan kompleks dan penuh tantangan, karena karyawan akan meninggalkan perusahaan walau belum habis masa kerjanya. Karena itu menjadi tanggung jawab perusahaan untuk memenuhi kebutuhan tertentu yang timbul akibat tindakan pemutusan hubungan kerja, seperti : memberi uang pesangon, uang ganti rugi, hak pensiun.

g) Peran MSDM Dalam Pencapaian Tujuan Perusahaan

Aspek penting lain dari MSDM adalah: perannya dalam mencapai tujuan perusahaan secara terpadu, dalam kepentingan individu karyawan, kepentingan perusahaan dan kepentingan masyarakat luas menuju tercapainya efektivitas dan efisiensi perusahaan.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hamali (2016:15) Manajemen Sumber Daya Manusia bertujuan untuk memaksimalkan kontribusi strategis, etis, dan bertanggung jawab secara sosial dari tenaga kerja organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan manajemen sumber daya manusia harus mencapai keseimbangan antara tantangan organisasi, kemampuan departemen HR untuk melakukan tugasnya, dan orang-orang yang hidupnya dipengaruhi. Berikut adalah empat tujuan dari manajemen sumber daya manusia:

a. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar perusahaan bertindak secara etis terhadap masyarakat dengan mengurangi dampak negatif mereka pada nilai-nilai dan masalahnya.

b. Tujuan Organisasional

Tujuan Organisasional untuk mencapai tujuan, sebuah organisasi harus menetapkan tujuan formal.

c. Tujuan Fungsional

Tujuan Fungsional adalah tujuan penetapan untuk memastikan bahwa departemen sumber daya manusia menyediakan tingkat layanan yang proposional dengan persyaratan bisnis.

d. Tujuan Individual

Setiap karyawan memiliki seperangkat tujuan pribadi mereka sendiri yang mereka berharap dapat dicapai melalui pekerjaan mereka untuk perusahaan.

2.1.2 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:66) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja, lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Faida (2019:108) Sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang

mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Sesuai dengan penjelasan dari beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di tempat kerja baik secara fisik seperti tata ruang, pencahayaan dan lain-lain maupun non-fisik yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada saat menjalankan pekerjaan. Oleh karena itu, tujuan organisasi atau perusahaan membutuhkan lingkungan kerja yang harus diperhatikan keamanan dan kenyamanan karyawannya.

2. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2016:57) menyatakan bahwa lingkungan kerja terdapat dua jenis yang berbeda:

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah sebuah keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan. ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yaitu:

- 1) Bagunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga harus mempertimbangkan keselamatan kerja supaya karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaanya.
- 2) Tersedianya peralatan kerja yang cukup memadai.
- 3) Tersedia tempat istirahat, seperti kantin yang dilengkapi dengan baik dalam lingkungan perusahaan atau organisasi.

- 4) Tersedianya tempat ibadah seperti masjid untuk karyawan.
- 5) Tersedianya akses yang memadai untuk memudahkan karyawan.

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang baik dan harmonis antara karyawan dan atasan maupun karyawan dengan karyawan lainnya.

3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Faida (2019:108) beberapa faktor faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja sebagai berikut:

a. Hubungan sosial

Hubungan seorang karyawan dengan pimpinan dan karyawan lainnya terjalin dengan baik, maka mereka lebih cenderung merasa nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu karyawan dapat meningkatkan kualitas kerja sehingga tujuan organisasi bisa dicapai.

b. Kelembaban

Udara yang panas dan kelembaban tinggi akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar (karena sistem penguapan). Sehingga mempengaruhi semakin cepatnya denyut jantung, karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen.

c. Bau

Pengaktifan *Air Conditioner* yang tepat dapat menghilangkan bau yang mengganggu disekitar.

d. Siklus udara

Siklus udara yang tidak baik apabila terdapat gejala sesak nafas pada tubuh orang normal. Maka siklus udara yang baik adalah ventilasi cukup dan tanaman.

e. Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

f. Kebersihan

Setiap perusahaan seharusnya selalu menjaga kebersihan lingkungan sebab selain mempengaruhi kesehatan, dapat mempengaruhi kejiwaan seseorang. Lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang bagi karyawan. Dan rasa senang ini dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih semangat dan bergairah.

g. Keamanan

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga manusia (satpam) dan *Closed Circuit Television (CCTV)*

h. Getaran mekanis

Getaran dipengaruhi oleh intensitas, frekuensi, dan lamanya getaran. Getaran yang tidak baik ditandai dengan adanya gejala konsentrasi menurun, kelelahan, dan gangguan mata, syaraf dan otot.

4. Dimensi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:97) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat dinilai dengan menggunakan kriteria berikut:

a. Lingkungan kerja fisik

- 1) Peralatan kerja, termasuk meja, kursi, papan tulis, dan furnitur lainnya adalah contoh lingkungan seperti itu.
- 2) Berikut adalah contoh faktor-faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusianya seperti berikut:
 - a. Penerangan, sebagai penerangan rumah atau bangunan, kita bisa merasakan kenyamanan baik dalam aktivitas *indoor* maupun *outdoor*.

- b. Suhu udara, derajat panas dan dingin di dalam ruangan maupun di luar ruangan.
 - c. Suara bising, udara yang tidak diinginkan atau suara yang mengganggu pendengaran dapat mengurangi kekuatan pendengaran orang yang terpapar.
 - d. Penggunaan warna, tindakan mengubah warna bangunan atau ruang kerja.
 - e. Keamanan Kerja, keamanan kerja merupakan rasa aman atau keinginan setiap karyawan dalam bekerja.
 - f. Ruang gerak yang diperlukan, ruangan gerak yang dibutuhkan mengacu pada kondisi ruangan atau lingkungan yang luas agar karyawan dapat bergerak leluasa selama bekerja.
- b. Lingkungan kerja non fisik
- 1) Hubungan kerja antara pemimpin dan bawahan terciptanya komunikasi yang baik, sikap menghormati dan patuh pada hubungan kerja antara pemimpin dan bawahan, maka tujuan perusahaan akan mudah dicapai.
 - 2) Hubungan kerja antar rekan kerja Terciptanya hubungan antara rekan kerja yang baik, maka kerjasama dalam tim dapat berjalan dengan mudah.

5. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2019:59), berikut adalah indikator lingkungan kerja yang positif:

a. Suasana kerja

Atmosfer kerja adalah kondisi lingkungan yang mempengaruhi pekerja saat mereka melakukan tugasnya. Segala sesuatu dari ruang fisik, ke fasilitas dan alat yang tersedia, ke kebersihan, cahaya, dan ketenangan ruangan, ke kualitas orang-orang yang bekerja di sana semua berkontribusi pada suasana tempat kerja.

b. Hubungan dengan rekan kerja

Memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja adalah salah satu faktor yang dapat mencegah karyawan meninggalkan organisasi. Dinamika keluarga yang positif dapat berdampak pada produktivitas di tempat kerja.

c. Tersedianya fasilitas kerja

Tujuan adalah untuk memiliki mesin lengkap yang mendukung pekerjaan yang lancar. Meskipun bukan satu-satunya pendukung dalam pekerjaan, memiliki set lengkap fasilitas untuk bekerja sangatlah penting.

2.1.3 Fasilitas Kerja

1. Pengertian Fasilitas Kerja

Fasilitas juga merupakan segala sesuatu yang ditempati, digunakan dan dinikmati oleh karyawan yang berhubungan langsung dengan pekerjaan demi kelancaran pekerjaan (Iswatun & Ade, 2017 : 436). Menurut (Sarumaha & Wasiman, 2020 : 397) Fasilitas kerja ialah elemen yang tidak dapat dipisahkan dari kalangan kerja karena penting bagi karyawan dalam mempersiapkan pekerjaan di lingkungan perusahaan untuk mencapai suatu tujuan. Fasilitas adalah sarana pendukung yang digunakan dalam bentuk benda, alat ataupun uang atau lainnya yang dapat menunjang kinerja karyawan dan kelancaran penyelenggaraan usaha tertentu (Budi, Kusumayudha, & Riana, 2019 : 224).

Fasilitas di sisi lain, termasuk apapun yang digunakan, terlibat, atau diperoleh dari perwakilan yang memiliki hubungan dengan pekerjaan atau membuat pekerjaan berjalan lebih lancar, seperti menurut Irawan & Suryani (2018:268)

Berdasarkan beberapa definisi fasilitas kerja di atas maka dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja adalah sarana pendukung yang digunakan untuk memfasilitasi aktivitas perusahaan yang memudahkan dan melancarkan suatu pekerjaan yang berlangsung untuk jangka waktu yang lama.

2. Dimensi Fasilitas Kerja

Menurut Sitompul (2018:32), mengungkapkan bahwa dimensi fasilitas kerja sebagai berikut:

a. Fasilitas peralatan kerja

Alat yang digunakan yaitu semua barang atau benda yang berfungsi sebagai alat yang berlangsung digunakan pegawai dalam produksi. Semua alat kerja kantor seperti alat tulis, kalkulator hingga komputer.

b. Fasilitas perlengkapan kerja

Perlengkapan kerja ialah semua benda atau barang yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung untuk memproduksi, melainkan berfungsi sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan. Set alat ini meliputi:

- 1) Gedung dengan segala sarana yang diperlukan, termasuk jalan dan halaman parkir.
- 2) Ruang kerja yang memadai dengan layout yang efisien, ruang kerja yang memadai akan membuat nyaman sehingga akan tenang dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 3) Penerangan yang cukup, dengan penerangan yang cukup maka sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

- 4) Mabel yang meliputi meja dan kursi kerja, meja, almari dengan segala macam meja kursi lemari yang diperlukan di tempat kerja.
- 5) Alat komunikasi berupa telepon dan kendaraan bermotor (sebagai perlengkapan kerja).
- 6) Alat yang berfungsi sebagai penyegar ruangan, seperti kipas angin, air conditioning.

3. Indikator Fasilitas Kerja

Berikut adalah indikator fasilitas yang diusulkan oleh Hartanto (2019:40):

- a. Ada bentuk yang jelas untuk itu.
- b. Gunakan dengan baik dalam kegiatan bisnis reguler.
- c. Seseorang yang telah berada di perusahaan selama satu periode akuntansi atau lebih akan dianggap berada pada status permanen atau jangka panjang.
- d. Keuntungan masa depan.

4. Karakteristik Fasilitas Kerja

Sumber daya pendukung dalam perjalanan kegiatan bisnis, seperti yang dijelaskan oleh Sitompul (2018:32), memiliki karakteristik berikut:

- a. Ada bentuk yang jelas untuk itu.
- b. Digunakan dalam kegiatan operasional perusahaan.
- c. Digunakan atau dimasukkan ke dalam proses perilaku reguler.

- d. Lebih dari satu periode fiskal atau lebih dari satu bulan dalam durasi relatif permanen.

5. Jenis Fasilitas Kerja

Menurut Harahap (2016:22) contoh tempat kerja tersebut meliputi:

- a. Mesin dan semua aksesorisnya, yang setara dengan semua peralatan saat ini digunakan untuk mendukung produksi.
- b. Prasarana, yaitu jembatan, jalan, pagar, dan infrastruktur lainnya digunakan untuk membantu menyederhanakan operasi bisnis.
- c. Perlengkapan kantor, yaitu meja, kursi, lemari, dan perabotan lainnya yang membantu fungsi kantor yang ada. Komputer, fotokopi, printer, dan peralatan elektronik lainnya yang digunakan di laboratorium.
- d. Peralatan inventaris, yaitu alat yang digunakan di tempat kerja termasuk hal-hal seperti persediaan kendaraan. Inventory dihitung di kantor, pabrik, gudang, dan sebagainya.

2.1.4 Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Menurut Sedarmayanti (2017:173) yang mendefinisikan bahwa: “Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atau kontribusinya kepada perusahaan/organisasi”. Sementara itu menurut Malayu Hasibuan (2016:118) mengatakan

bahwa: “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah imbalan yang diberikan perusahaan atas kinerja yang diberikan, baik berupa kompensasi finansial maupun nonfinansial.

2. Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Dessler (2017:222) jenis-jenis dari kompensasi terdiri dari kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung, berikut penjelasannya :

1. Kompensasi Finansial Langsung, berupa bayaran seperti bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (komisi, bonus, dan pembagian laba), dan bayaran tertanggung (program tabungan dan anuitas pembelian saham).
2. Kompensasi Finansial Tidak Langsung, seperti program-program proteksi (asuransi kesehatan), bayaran di luar jam kerja (liburan, cuti lebaran, cuti tahunan, dll), fasilitas yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi (kendaraan dan tempat tinggal).

3. Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2020:121) tujuan pemberian kompensasi antara lain yaitu sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, motivasi, stabilitas karyawan, dan disiplin. Berikut penjelasannya :

1. Ikatan Kerja Sama

Dengan adanya pemberian kompensasi kepada karyawan dapat menciptakan suatu ikatan kerja sama antara bos dengan karyawan. dalam hal ini karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan bos atau pengusaha wajib membayarkan kompensasi sesuai dengan yang sudah disepakati.

2. Kepuasan Kerja

Dengan adanya balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisiknya, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja.

3. Motivasi

Dengan pemberian balas jasa yang diberikan cukup besar, karyawan akan sangat termotivasi dalam bekerja.

4. Stabilitas Karyawan

Dengan pemberian kompensasi dengan prinsip adil dan layak maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin.

5. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan akan semakin baik. Para karyawan akan menyadari

akan tanggung jawabnya serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

4. Dimensi Kompensasi

Dimensi kompensasi sesuai dengan yang ada di peraturan dan dalam bentuk gaji, bonus, upah, hal tersebut dalam kompensasi finansial. Namun dalam non finansialnya asuransi, tunjangan-tunjangan dan sebagainya. Terdapat 2 (dua) dimensi yang dikemukakan oleh Veithzal Rivai (2015:357), yaitu:

1) Kompensasi finansial langsung yang terdiri dari :

a. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

b. Bonus

Bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kerja atau uang yang dibayar sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target. Bonus juga merupakan kompensasi tambahan yang diberikan kepada seorang karyawan yang nilainya di atas gaji normalnya. Bonus juga bisa digunakan sebagai

penghargaan terhadap pencapaian tujuan-tujuan spesifik yang ditetapkan oleh perusahaan.

c. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*). Insentif adalah variabel penghargaan yang diberikan kepada individu dalam suatu kelompok, yang diketahui berdasarkan perbedaan dalam mencapai hasil kerja. Ini dirancang untuk memberikan motivasi karyawan berusaha meningkatkan produktivitas kerjanya.

2) Kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*)

Kompensasi tidak langsung (*Fringe benefit*) merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya berupa fasilitas-fasilitas seperti cuti, tunjangan hari raya, tunjangan pensiun, tunjangan hari tua, tunjangan pengobatan, dan lain-lain.

5. Indikator Kompensasi

Menurut Afandi (2018:194) mengemukakan bahwa indikator-indikator kompensasi diantaranya:

1. Upah dan Gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

3. Tunjangan

Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung organisasi, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas

Fasilitas seperti mobil organisasi, keanggotaan klub, tempat parkir khusus yang diperoleh pegawai. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

2.1.5 Kepuasan Kerja

- 1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Istilah “kepuasan” merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya (Sutrisno,2017). Kepuasan kerja dideskripsikan sebagai perasaan positif terhadap pekerjaan, yang

merupakan hasil evaluasi dari setiap karakteristik pekerjaan. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, begitu juga sebaliknya seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya (Robbins & Coulter, 2018). Sedangkan menurut Hasibuan (2017:18) kebahagiaan di tempat kerja adalah keadaan mental yang ditandai dengan perasaan kesenangan dan antusiasme untuk pekerjaan seseorang. Etika kerja, disiplin, dan produktivitas adalah semua indikator dari pola pikir ini.

Yanchus, dkk (2018) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap positif maupun negatif seseorang terhadap pekerjaannya. Pada hakikatnya, kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya (Sutrisno, 2017).

Berdasarkan hal-hal di atas kita dapat mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap positif maupun negatif dan perasaan senang atau tidak senang tentang seseorang terhadap pekerjaannya.

3. Teori-Teori Kepuasan Kerja

Beberapa teori telah diusulkan untuk menjelaskan kepuasan karyawan di tempat kerja, seperti yang dijelaskan oleh Mangkunegara (2017:120) berikut:

a. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Adam datang dengan gagasan ini *input, outcome, comparison person, dan equity-in-equity* adalah blok bangunan teoritis dari kerangka kerja ini.

b. Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Proter pertama kali mengusulkan gagasan ini, berpendapat bahwa tingkat kepuasan seorang petugas dapat ditentukan dengan menentukan kesenjangan antara situasi idealnya dan yang sebenarnya.

c. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Nees Fulfillment Theory*)

Teori ini mengusulkan bahwa faktor kunci dalam apakah karyawan puas atau tidak adalah apakah kebutuhan mereka dipenuhi atau tidak.

d. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Menolak teori ini berarti bahwa pekerja yang bahagia bukan hanya mereka yang kebutuhan mereka terpenuhi, tetapi lebih tepatnya, mereka yang rekan dan atasan mereka diangkat sebagai contoh.

e. Teori Dua Faktor dari Herzberg

Teori ini menjelaskan pengalaman baik dan buruk yang dimiliki karyawan di tempat kerja.

f. Teori Penghargaan (*Expectancy Theory*)

Keputusan seorang petugas dapat memfasilitasi pencapaian satu hasil dan menentukan terjadinya hasil yang berbeda, dan inilah yang memberi harapan.

4. Dimensi Kepuasan Kerja

Menurut Sinambela (2017:324) menyarankan empat dimensi untuk mengukur kepuasan kerja, sebagai berikut:

a. Tantang Pekerjaan

Sementara pekerjaan yang kurang menantang sering menyebabkan frustrasi dan kegagalan yang memungkinkan karyawan untuk menempatkan keterampilan mereka untuk digunakan sambil juga memberikan berbagai tugas, otonomi, dan umpan balik yang lebih menarik dan mempertahankan bakat terbaik. Kebanyakan pekerja akan merasakan lebih banyak kesenangan dan kepuasan dalam pekerjaan mereka jika mereka menghadapi kondisi yang sulit.

b. Reward yang memadai

Kepuasan dalam lingkungan kerja seseorang berkembang ketika seseorang percaya bahwa upahnya proposional dengan tanggung jawab posisi, tingkat keahlian yang dibutuhkan, dan upah rekan kerja yang berada di posisi yang sama. Kemajuan dalam karir

seseorang penting karena tidak semua pekerjaan membayar dengan baik, banyak bisnis mempekerjakan orang yang tertarik pada posisi tanggung jawab dan kemajuan.

c. Kondisi kerja yang memadai

Pertimbangan faktor-faktor (seperti kenyamanan karyawan dan sumber daya yang tersedia) yang berkontribusi pada kualitas pekerjaan yang dilakukan di kantor. Menurut penelitian, sebagian besar tempat kerja adalah tempat yang aman dan nyaman.

d. Kolega yang mendukung

Kerja dan kehidupan sosial saling mengecualikan. Tidak mengherankan bahwa memiliki sekelompok teman di tempat kerja dapat meningkatkan moral. Kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh bagaimana atasan memperlakukan mereka. Karyawan lebih merasa puas dalam posisi ketika manajer disukai dan dipercaya, dan ketika pekerjaan mereka dipuji yang baik, didengar, dan dihormati.

5. Indikator Kepuasan Kerja

Tingkat kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka dapat diukur sebagian dengan melihat berbagai indikator yang berbeda, sehingga metrik ini sangat penting untuk kesejahteraan mereka di tempat kerja. Beberapa faktor telah diidentifikasi sebagai indikator kepuasan kerja oleh Yuwono (2015:241) sebagai berikut:

a. Upah

Jika seorang karyawan melakukan pekerjaan yang baik dalam melaksanakan tanggung jawabnya, ia harus menerima kenaikan gaji sesuai dengan kinerja.

b. Promosi

Faktor ini mengevaluasi seberapa erat kebahagiaan karyawan terkait dengan kebijakan promosi perusahaan dan kemampuan karyawan untuk maju dalam organisasi.

c. Supervisi

Faktor ini mengevaluasi seberapa puas karyawan dengan supervisor terdekatnya. Sebaiknya dari seorang atasan yang mendukung, memahami, hangat, dan ramah adalah seseorang yang tidak peduli, kasar, dan berfokus pada pekerjaan daripada karyawan yang melaporkan kepada mereka.

d. *Benefit*

Metrik ini menilai seberapa puas karyawan dengan manfaat yang diberikan oleh atasan mereka. Tunjangan tambahan diberikan kepada karyawan secara adil dan sebanding.

e. Penghargaan

Kriteria ini menilai seberapa puas seorang individu dengan imbalan yang mereka terima untuk upah mereka. Karyawan berhak mendapatkan pengakuan dan penghargaan jika mereka

telah berkontribusi secara signifikan terhadap kesuksesan perusahaan.

f. Prosedur Pelaksanaan

Faktor-faktor yang menunjukkan seberapa puas karyawan dengan kebijakan dan peraturan tempat kerja. Binokrasi dan beban kerja yang berlebihan adalah dua contoh prosedur dan peraturan tempat kerja yang dapat menurunkan moral karyawan di tempat kerja.

g. Rekan Kerja

Di sini kami melihat seberapa baik bergaul dengan rekan kerja. Bekerja dengan seseorang yang memahami dan saling melengkapi adalah contoh dari rekan kerja yang menyenangkan.

h. Komunikasi

Berbicara tentang percakapan internal yang terjadi di dalam bisnis. Kesadaran karyawan tentang tanggung jawab mereka dan kegiatan perusahaan meningkat ketika komunikasi internal terintegrasi dengan baik.

2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam penulisan penelitian ini penulis mencari berbagai sumber informasi terlebih dahulu baik dari jurnal maupun skripsi yang sudah ada sebelumnya dengan judul yang sama oleh judul penelitian penulis. Hal ini dilakukan untuk mengetahui serta membandingkan hasil yang diperolehnya sebagai bahan pertimbangan dan

landasan teori-teori yang akan digunakan dalam penulisan penelitian ini. Adapun penelitian yang diambil adalah:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| No. | Nama/Tahun/ Judul Penelitian | Variabel Penelitian | Metode dan Alat Analisa | Hasil Penelitian |
|-----|--|--|--|---|
| 1. | Sabrina Ummu Chultzum /2023/ Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Driver pada CV Kurir di Samarinda. ISSN: 2745-5254 Jurnal Indonesia Sosioal Teknologi Volume: 04 Nomor: 01 Tahun: 2023 | Disiplin Kerja Stres Kerja Motivasi Kinerja | Metode Penelitian: Kuantitatif Alat Penelitian: Regresi Linear Berganda | Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja <i>driver</i> . Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja <i>driver</i> . Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja <i>driver</i> . Secara simultan disiplin kerja, stres kerja, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja <i>driver</i> . |
| 2. | Heriati, Putri Herviana Daulay/2020/ Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di Yayasan Pendidikan Azadin Anhar Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat ISSN: 02116-4930 Jurnal Magister Manajemen Volume: 2 Nomor:02 Tahun: 2020 | Kepuasan Kerja Stres Kerja Beban Kerja Kinerja Karyawan | Metode Penelitian: Deskriptif Kuantitatif Alat Penelitian: Regreasi Linear Berganda | Bahwa variabel Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru di Yayasan Pendidikan Azadin Anhar Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat. |
| 3. | Indra Prawira/2020/ Pengaruh | Kompensasi Kepemimpinan Fasilitas kerja | Metode Penelitian: Deskriptif | Menunjukkan bahwa kompensasi, kepemimpinan dan |

| No. | Nama/Tahun/ Judul Penelitian | Variabel Penelitian | Metode dan Alat Analisa | Hasil Penelitian |
|-----|--|---|--|---|
| | Kompensasi, Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai ISSN: 2623-2634 Jurnal Imiah Magister Manajemen Volume: 3 Nomor: 1 Tahun: 2020 | Kepuasan Kerja | Kuantitatif Alat Penelitian: Regresi Berganda dan spss | fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, baik secara parsial maupun simultan. |
| 4. | Candra Ardi Wibowo /2021/Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di ROY Sentoso <i>Collection</i> Yogyakarta. ISSN: 1411-9366 Jurnal Bisnis dan Manajemen Volume:17 Nomor:2 Tahun: 2021 | Pelatihan Kerja Lingkungan Kerja Kompensasi Kepuasan Kerja | Metode Penelitian: Kuantitatif Alat Analisis: Regresi Linear Berganda dan Spss | Bahwa pelatihan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja. Sedangkan lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. |
| 5. | Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, I Gede Adnyana Sudibya, I Wayan Mudiarta Utama/2012/ Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap | Motivasi Lingkungan Kerja Kompensasi Kepuasan Kerja Kinerja Pegawai | Metode Penelitian: Kuantitatif Alat Analisis: Spss | Membuktikan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja sementara kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan. Motivasi dan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai sementara lingkungan |

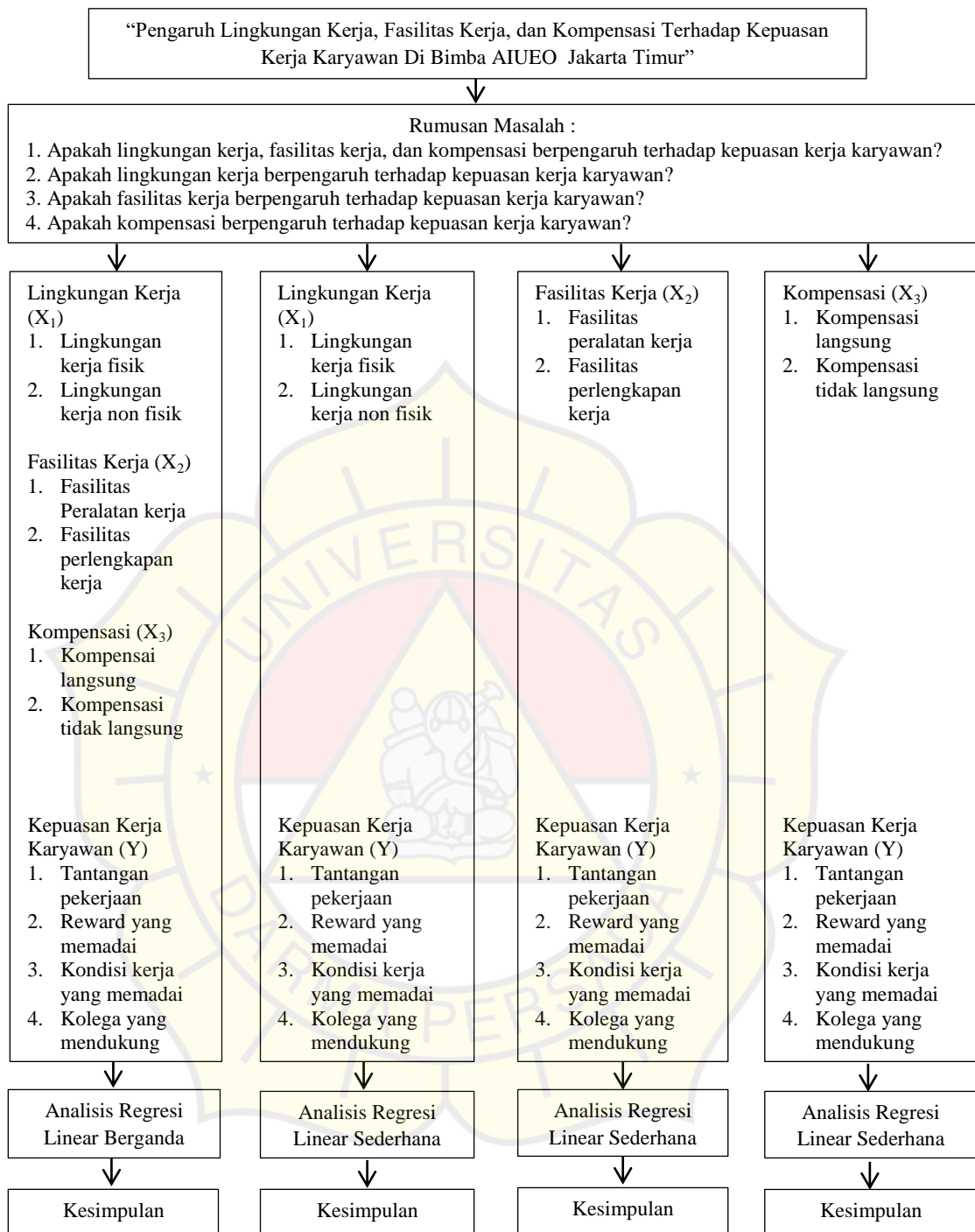
| No. | Nama/Tahun/ Judul Penelitian | Variabel Penelitian | Metode dan Alat Analisa | Hasil Penelitian |
|-----|--|--|--|---|
| | Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali ISSN: 250-260 Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan Volume: 6 Nomor: 2 Tahun: 2012 | | | kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan. Hasil penelitian berimplikasi terhadap motivasi, kondisi lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi pegawai yang perlu ditingkatkan guna meningkatkan kepuasan kerja dan apabila kepuasan kerja pegawai meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat |
| 6. | Maulida Nurhidayati/2021/ Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Bank BRI Syariah di Kabupaten Jombang ISSN: 2656-6117 Jurnal Lembaga Keuangan, Ekonomi dan Bisnis Islam Volume: 3 Nomor: 2 Tahun: 2021 | Lingkungan Kerja Kompensasi Kepuasan Kerja Kinerja Karyawan | Metode Penelitian: Kuantitatif Alat Analisis: Regresi Linear Berganda | Memperlihatkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan serta lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Tetapi kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja serta tidak mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja. |

Sumber: Data diolah oleh penulis

2.3 Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian yang dilakukan tentang pengaruh lingkungan kerja, fasilitas kerja dan kompensasi karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan Bimba AIUEO Jakarta Timur, maka disusun suatu kerangka pemikiran dengan tujuan untuk memudahkan pembaca dalam memahami isi dari apa yang ingin dibahas oleh peneliti. Pembuatan kerangka pemikiran berdasarkan rumusan masalah yang akan dibahas. Adapun kerangka dalam penelitian ini dijelaskan melalui gambar 2.1





Sumber: Data diolah oleh penulis
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka adapun hipotesis yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini, seperti:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1), Fasilitas Kerja (X_2) dan Kompensasi (X_3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Bimba AIUEO Jakarta Timur

Ho : Diduga tidak ada berpengaruh antara Lingkungan Kerja (X_1), Fasilitas Kerja (X_2) dan Kompensasi (X_3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Bimba AIUEO Jakarta Timur

Ha : Diduga ada pengaruh antara Lingkungan Kerja (X_1), Fasilitas Kerja (X_2) dan Kompensasi (X_3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Bimba AIUEO Jakarta Timur

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Bimba AIUEO Jakarta Timur

Ho : Diduga tidak ada pengaruh antara Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Bimba AIUEO Jakarta Timur

Ha : Diduga ada pengaruh antara Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Bimba AIUEO Jakarta Timur

3. Pengaruh Fasilitas Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Bimba AIUEO Jakarta Timur

Ho : Diduga tidak ada pengaruh antara Fasilitas Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Bimba AIUEO Jakarta Timur

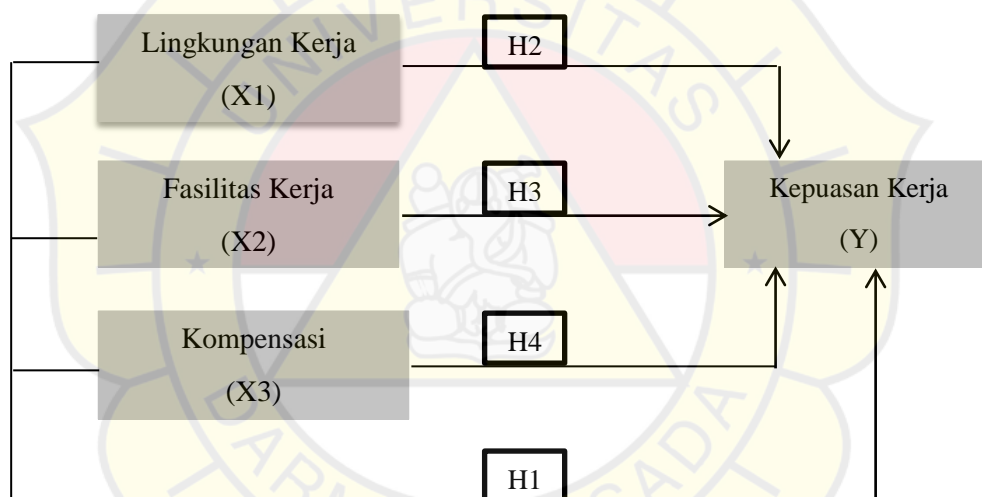
Ha : Diduga ada pengaruh antara Fasilitas Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Bimba AIUEO Jakarta Timur

4. Pengaruh Kompensasi (X_3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Bimba AIUEO Jakarta Timur

Ho : Diduga tidak ada pengaruh anatar Kompensasi (X_3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Bimba AIUEO Jakarta Timur

Ha : Diduga ada pengaruh antara Kompensasi (X_3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Bimba AIUEO Jakarta Timur

2.6 Paradigma Penelitian



Sumber: Data diolah oleh peneliti

Gambar 2.2 Paradigma Penelitian

Gambar diatas menjelaskan mengenai hubungan antara variable dimana terdapat tiga variabel independent yakni Lingkungan Kerja (X_1), Fasilitas Kerja (X_2) dan Kompensasi (X_3) serta satu variabel dependen yakni Kepuasan Kerja Karyawan (Y), dimana yakni Lingkungan Kerja (X_1), Fasilitas Kerja (X_2) dan Kompensasi (X_3) mempengaruhi Kepuasan kerja karyawan (Y) secara parsial atau individu dengan rumusan persamaan regresi : $Y = a+bx$. Berikut yakni

Lingkungan kerja (X_1), Fasilitas kerja (X_2) dan Kompensasi (X_3) mempengaruhi Kepuasan kerja karyawan (Y) secara bersama-sama dengan rumusan persamaan regresi : $Y = a + bX_1 + bX_2 + bX_3$.

