

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017:10) manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya target perusahaan, karyawan, dan masyarakat. MSDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja. Tujuannya ialah agar perusahaan mendapatkan rentabilitas laba yang lebih besar dari presentase tingkat bunga bank, karyawan mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya, serta masyarakat memperoleh barang atau jasa yang baik dengan harga yang wajar dan selalu tersedia di pasar.

Menurut Sutrisno (2016:6) manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi

bagi tujuan–tujuan organisasi, dan penggunaan berberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia (SDM) tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia faktor terpenting dalam mengurus sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan sehingga mempunyai kemampuan yang berkembang demi tercapainya tujuan perusahaan.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Kasmir (2016:14) kegiatan pengolahan sumber daya manusia haruslah dilakukan melalui proses yang benar. Agar semua kegiatan pengolahan manajemen sumber daya manusia berjalan pada jalurnya dengan tujuan memudahkan pengolaannya. Disamping itu, dengan mengikuti proses pengolahan yang benar maka pencapaian tujuan mudah pula dicapai. Proses pengolahan dikenal dengan fungsi–fungsi manajemen sumber daya manusia.

Jadi fungsi sumber daya manusia menurut uraian di atas terdiri dari fungsi manajerial dan fungsi operasional yang masing-masing terdiri dari mengatur, merencanakan, pengorganisasian memimpin serta mengendalikan manusia yang merupakan asset penting bagi perusahaan. Sedangkan sebagai fungsi operasional karyawan termasuk pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja.

2.1.1.3 Peranan Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang – orang. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen. Berikut peranan manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2017:14):

- a. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job requirement*, dan *job evaluation*.
- b. Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.
- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.

- f. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
- g. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
- h. Melaksanakan Pendidikan, latihan dan penilaian prestasi.
- i. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
- j. Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangon.

2.1.2 Kompensasi

2.1.2.1 Pengertian Kompensasi

— Menurut Hasibuan (2019:198), bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Handoko (2014:155) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Sedangkan menurut Wicaksono (2019:9) kompensasi diasumsikan sebagai usaha perusahaan untuk memenuhi kebutuhan dasar para pegawainya, seperti gaji, kesehatan, fasilitas keselamatan, dll. Dengan upaya memenuhi kebutuhan dasar ini, diharapkan dapat mendorong

motivasi kerja karyawan dalam hal pemenuhan kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi, seperti kebutuhan sosial, penghargaan, dan self aktualisasi.

Jadi berdasarkan pengertian diatas kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima oleh seseorang sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi, baik yang diterima secara langsung maupun tidak langsung.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Kompensasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, menurut pendapat Mangkunegara (2017:82) faktor penentu kompensasi adalah:

1) Government factor

merupakan standart yang sudah ditentukan oleh pemerintah seperti gaji pegawai, *tax*, harga standart bahan baku, inflasi dan devaluasi yang terdiri dari standart harga bahan baku, gaji pemerintah, pajak penghasilan, inflasi serta devaluasi yang berdampak pada keputusan pemberian kompensasi.

2) Terjadinya negosiasi bersama antara pegawai dan perusahaan

Negosiasi kerja sangat berpengaruh terhadap kompensasi, dan kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan mengenai gaji kepada pegawai. Kondisi tersebut dilakukan oleh industri terutama dalam

merekrut tenaga berpengalaman serta ahli dalam beberapa yang sifatnya *urgent*.

3) *Standart of life* karyawan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pekerja, perusahaan harus memperhatikan *standart of life* karyawannya dikarenakan kebutuhan minimum karyawan harus tercukupi dengan layak. Dengan pegawai dan keluarganya yang terpenuhi kebutuhan dasarnya, maka pegawai akan merasa aman

4) Ukuran Upah

Upah ditentukan berdasarkan latar belakang karyawan, berupa tingkat pendidikan, lama bekerja, selain itu juga ditentukan berdasarkan ukuran perusahaan.

5) Permintaan/*demand dan infentory*

Factor lain yang perlu diperhatikan yaitu tingkat permintaan serta persediaan *market*

6) Kemampuan *to pay*

Hal yang palin utama tentu penentuan kompensasi harus berdasarkan kemampuan perusahaan dalam membayar karyawannya.

2.1.2.3 Tujuan Kompensasi

Organisasi memiliki beberapa tujuan dalam sistem kompensasi, Menurut Hasibuan (2016:121) adalah sebagai berikut:

1. Ikatan kerja sama, dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara atasan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau atasan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati.
2. Kepuasan kerja, dengan adanya balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Pengadaan efektif, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualifield* untuk perusahaan akan lebih mudah.
4. Motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.
5. Stabilitas karyawan, dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil

6. Disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin membaik, mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.
7. Pengaruh serikat buruh, dengan adanya program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonstentrasi pada pekerjaannya.
8. Pengaruh pemerintah, jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintahan dapat dihindarkan.

2.1.2.4 Dimensi Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2017:85) terdapat dua dimensi kompensasi yaitu sebagai berikut:

1) Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang diwujudkan dalam bentuk uang kartal yang diberikan kepada karyawan yang bersangkutan sebagai bentuk balas jasa atas kontribusi yang diberikannya kepada perusahaan. Dalam penerapannya, kompensasi finansial dibedakan menjadi dua jenis, yaitu:

a) Kompensasi finansial langsung

Kompensasi finansial langsung merupakan pemberian kompensasi kepada karyawan secara langsung dalam bentuk gaji/upah, tunjangan ekonomi, bonus dan komisi.

b) Kompensasi finansial tidak langsung

Kompensasi finansial tidak langsung merupakan pemberian kompensasi berupa semua penghargaan keuangan yang tidak masuk dalam bentuk kompensasi langsung. Kompensasi finansial tidak langsung dapat berupa program asuransi, pembayaran biaya sakit, cuti, dll.

2) Kompensasi Non-finansial

Kompensasi non-finansial adalah pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya namun bukan dalam wujud uang, melainkan dalam bentuk fasilitas yang dapat digunakan oleh para karyawan. Kompensasi non finansial dapat dibedakan menjadi 2, yaitu:

a) Kompensasi yang berkaitan dengan lingkungan pekerjaan ini merupakan perwujudan dari pemenuhan kebutuhan harga diri dan aktualisasi, yang dapat berupa pekerjaan yang menarik, kesempatan bagi karyawan. Untuk mengembangkan potensi dirinya, penyediaan pelatihan, hingga penghargaan atas kinerja

b) Kompensasi yang tidak berkaitan dengan lingkungan pekerjaan ini merupakan perwujudan dari pemberian kompensasi berupa penyediaan lingkungan dan kondisi kerja yang baik. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa, pemberian kompensasi oleh perusahaan pada karyawan dapat diberikan dalam bentuk kompensasi finansial ataupun juga kompensasi non-finansial.

2.1.2.5 Indikator Kompensasi

Menurut Suparyadi (2015:272) indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Gaji

Gaji adalah sejumlah uang yang diberikan kepada karyawan secara secara tetap sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada organisasi atau perusahaan, yaitu dengan melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Di dalam gaji ini sudah termasuk kompensasi atas lamanya seorang karyawan mengabdikan di organisasi atau perusahaan. Artinya adalah bahwa dua orang karyawan yang melakukan pekerjaan yang sama, tetapi penerimaan gajinya dapat berbeda karena mereka berbeda dalam hal lamanya mengabdikan (masa kerja) di organisasi atau perusahaan tersebut.

2. Bonus

Merupakan bonus pemasukan yang diterima oleh karyawan yang disesuaikan dengan sasaran realisasi pekerjaannya. Bonus diukur dari evaluasi responden terhadap kesetiaan bonus yang didapatkan kala mencapai target.

3. Tunjangan

Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya sebagai tuntutan pekerjaan yang melebihi karyawan lain, baik pikiran, tenaga, dan psikologis. Tunjangan ini terdiri dari tunjangan jabatan, tunjangan fungsional, tunjangan istri, tunjangan anak.

4 Fasilitas

Merupakan kompensasi yang diberikan oleh karyawan dalam bentuk fasilitas untuk kemudahan serta memotivasi para pekerja. Ukuran fasilitas adalah kenikmatan yang dirasakan oleh para pekerja seperti keanggotaan klub, tempat parkir khusus, akses internet dan fasilitas lainnya.

2.1.3 Fleksibilitas Kerja

2.1.3.1 Pengetian Fleksibilitas Kerja

Menurut Pujiastuti (2017:65) fleksibilitas jadwal kerja adalah pengaturan kerja secara fleksibel yang berarti pemilihan tempat dan waktu untuk bekerja, baik formal atau informal, yang memfasilitasi

karyawan dalam hal kebijakan berapa lama, kapan dan di mana karyawan bekerja.

Menurut Shagvaliyeva dan Yazdanifard (2014:33) fleksibilitas kerja yaitu kemampuan anggota organisasi untuk bisa memantau durasi atau jangka jam kerja mereka berdasarkan lokasi kerja (diluar tempat kerja) dan kemampuan untuk memenuhi jadwal kerja yang diberikan oleh organisasi.

Fleksibilitas kerja menurut Wicaksono (2019:12) fleksibilitas kerja adalah sebuah kebijakan yang diputuskan oleh seorang manajer sumber daya manusia yang bersifat formal atau pengaturan informal yang berkaitan dengan fleksibilitas yang ada di suatu perusahaan. Fleksibilitas jadwal sebagai pengaturan kerja yang fleksibel yang artinya bahwa pemilihan waktu dan tempat kerja baik formal maupun informal yang menjadi fasilitas dalam kebijakan kerja.

Fleksibilitas kerja merupakan kebijakan yang diberikan oleh perusahaan yang bersifat formal maupun informal yang berkaitan dengan jadwal, tempat, waktu bekerja serta kebijakan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan.

2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Fleksibilitas Kerja

Flexible Work Arrangement (FWA) Livia (2019:10) bagaikan salah satu spectrum kerja yang mengganti waktu serta tempat

pekerjaan dikerjakan secara tertib. Ada pula aspek aturan kerja yang fleksibel, adapun sebagai berikut:

1. Fleksibilitas dalam penjadwalan jam kerja, semacam agenda kerja alternative (misal waktu fleksibel dalam bekerja serta minggu kerja terkompresi) serta menimpa agenda shift serta rehat.
2. Fleksibilitas *quantiy* jam kerja, semacam part time serta pembagian pekerjaan.
3. Fleksibilitas di *place of work*, semacam dirumah ataupun dilokasi yang tidak didetetapkan oleh industri.

2.1.3.3 Tujuan Fleksibilitas Kerja

Menurut Livia (2019:12) Fleksibilitas kerja memiliki tujuan yaitu untuk memberikan kendali kerja yang lebih luas kepada karyawan mengenai beberapa aspek lain dari jadwal kerja mereka termasuk kapan harus istirahat, distribusi pekerjaan harian dalam seminggu, mengambil jam libur kerja maupun menentukan kebijakan bekerja maupun lembur.

Selain itu, menurut MaryAnn (2016:155) tujuan fleksibilitas kerja untuk mengurangi adanya masalah yang terjadi di dunia kerja seperti meningkatnya kemacetan tenaga kerja, meningkatnya partisipasi tenaga kerja perempuan dengan tanggung jawab keluarga,

perluasan pabrik manufaktur, jam kerja, mengurangi tingkat pengangguran yang tinggi, serta pengurangan biaya perusahaan.

2.1.3.4 Indikator Fleksibilitas Kerja

Menurut pujiastuti dalam jurnal manajemen mengemukakan bahwa ada lima (5) hal yang dapat dipergunakan untuk melihat fleksibilitas di tempat kerja, yaitu:

- a. Karyawan dapat membagi waktu antara pekerjaan dengan waktu keluarga.
- b. Karyawan memiliki kemudahan untuk bertukar jadwal kerja dengan rekan kerja ketika karyawan berhalangan untuk bekerja.
- c. Karyawan mudah mendapatkan libur untuk keperluan keluarga.
- d. Karyawan dapat mendapat kebebasan untuk memiliki pekerjaan sampingan.
- e. pekerja dapat memilih tempat melangsungkan pekerjaan.

2.1.3.5 Dimensi Fleksibilitas Kerja

Wicaksono (2019:19) *schedule flexibility* merupakan sebuah pengaturan bekerja secara fleksibel dalam artian waktu, tempat dan lebih terbilang informal. Penanda fleksibilitas kerja merupakan bagaikan berikut:

1. *Time flexibility*: fleksibilitas *employee* untuk mengubah jangka waktu kerja.
2. *Timing flexibility*: fleksibilitas *employee* untuk memilah agenda kerjanya.
3. *Place flexibility*: fleksibilitas *employee* dalam memilah lokasi bekerja.

2.1.4 Keselamatan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Keselamatan Kerja

Menurut Kasmir (2016:263) Keselamatan kerja merupakan aktivitas perlindungan karyawan secara menyeluruh, artinya perusahaan berusaha untuk menjaga jangan sampai karyawan mendapat suatu kecelakaan pada saat menjalankan aktivitasnya.

Taryaman (2016:137) mengemukakan bahwa Keselamatan Kerja ialah keselamatan yang berhubungan dengan aktivitas kerja manusia baik pada industri manufaktur, yang melibatkan mesin, peralatan, penanganan material, pesawat uap, bejana bertekanan, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan, maupun industri jasa yang melibatkan peralatan berteknologi canggih.

Keselamatan kerja menurut Sutrisno (2017:13) menyatakan keselamatan kerja adalah keselamatan yang berkaitan dengan alat

kerja, bahan dan proses pengolahannya, tempat kerja, dan lingkungannya, serta cara-cara karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Perlindungan tenaga kerja meliputi beberapa aspek dan salah satunya yaitu perlindungan keselamatan, Perlindungan tersebut bermaksud agar tenaga kerja secara aman melakukan pekerjaannya sehari-hari untuk meningkatkan produksi dan produktivitas.

Mangkunegara (2017:161) istilah keselamatan mencakup kedua istilah resiko keselamatan dan resiko kesehatan. Dalam bidang kepegawaian, kedua istilah tersebut dibedakan. Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja.

Keselamatan kerja merupakan langkah perusahaan untuk mewujudkan nuansa kerja yang tidak beresiko bagi pekerja yang bekerja di suatu industri terkait, serta upaya menjaga keselamatan karyawan dari bahaya yang mengancam pada saat bekerja.

2.1.4.2 Tujuan Keselamatan Kerja

Banyak manfaat yang banyak jika perusahaan benar-benar memperhatikan program keselamatan dan kesehatan kerja. Dengan program keselamatan dan kesehatan kerja yang baik, maka kecelakaan kerja dapat diminimalkan, yang pada akhirnya pengeluaran biaya dapat ditekan. Biaya yang dikeluarkan untuk

keselamatan dan kesehatan kerja cukup besar, terutama biaya tuntutan dari pihak-pihak yang tidak puas, termasuk dalam hal ini biaya untuk meningkatkan citra perusahaan yang terlanjur kurang baik akibat kelalaian kerja. Menurut Kasmir (2018 :269) menyatakan tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja yaitu:

1. Membuat karyawan merasa aman dengan dimilikinya prosedur kerja dan adanya peralatan kerja yang memadai maka akan membuat karyawan merasa lebih aman dan nyaman dalam bekerja. Perasaan was-was atau rasa takut dapat diminimalkan, sehingga karyawan serius dan sungguh-sungguh dalam melakukan aktivitas pekerjaannya. Membuat karyawan merasa nyaman akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Memperlancar proses kerja dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja, maka kecelakaan kerja dapat diminimalkan. Kemudian dengan kesehatan kerja karyawan yang terjamin baik secara fisik maupun mental, maka karyawan dapat beraktivitas secara normal. Sehingga hasil yang di dapat menjadi lebih baik, kemudian proses kerja yang dijalankan tidak terganggu, apa lagi dalam waktu kerja atau produk yang dihasilkan akan menjadi lebih baik.
3. Agar karyawan berhati-hati dalam bekerja karyawan dalam hal ini setiap melakukan pekerjaannya sudah paham dan mengerti akan aturan kerja yang telah ditetapkan. Karyawan juga akan mengikuti

prosedur kerja yang telah ditetapkan. Kepada seluruh karyawan diwajibkan menggunakan peralatan kerja dengan sebaik-baiknya, sehingga hal ini akan menjadikan karyawan lebih waspada dan berhati-hati dalam melakukan aktivitasnya.

4. Mematuhi aturan dan rambu-rambu kerja Perusahaan akan memasang rambu-rambu kerja yang telah ada dan dipasang di berbagai tempat sebagai tanda dan peringatan. Dengan adanya aturan dan rambu tersebut akan ikut mengingatkan karyawan dalam bekerja. Penempatan rambu-rambu kerja harus mudah dilihat dan jelas tanpa ada hambatan dan halangan.
5. Tidak mengganggu proses kerja dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja diharapkan tindakan karyawan tidak akan mengganggu aktivitas kerjanya. Karyawan perlu diberikan sosialisasi atau pelatihan untuk menggunakan peralatan kerja sebelum digunakan.
6. Menekan biaya Perusahaan berupaya menekan biaya dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja. Hal ini disebabkan dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja, maka kecelakaan kerja dapat diminimalkan. Oleh karena itu, karyawan harus menggunakan peralatan dan pengamanan kerja. Imbasnya tentu kepada biaya kecelakaan kerja, menjadi relatif kecil dan dapat diminimalkan, sehingga mengurangi biaya pengobatan dan kesempatan kerja karyawan yang hilang.

7. Menghindari kecelakaan kerja kepatuhan karyawan kepada aturan kerja termasuk memperhatikan rambu-rambu kerja yang telah dipasang. Kemudian karyawan harus menggunakan peralatan kerja dengan sebaik-baiknya sesuai aturan yang telah ditetapkan, sehingga kecelakaan kerja dapat diminimalkan. Biasanya kecelakaan terjadi karena karyawan lalai dalam menggunakan prosedur dan peralatan kerja.
8. Menghindari tuntutan pihak-pihak tertentu artinya jika terjadi sesuatu seperti kecelakaan kerja yang sering kali disalahkan adalah pihak perusahaan. Dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja maka tuntutan karyawan akan keselamatan dan kesehatan kerja dapat diminimalkan, karena karyawan sudah menyetujui terhadap aturan yang berlaku di perusahaan tersebut, sehingga sudah tahu resiko yang akan dihadapi.

2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja karyawan tergantung kepada faktor lain, yang secara langsung maupun tidak langsung terhadap pekerjaan. Menurut Kasmir (2016:274) faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja karyawan sebagai berikut:

1. Kelengkapan peralatan kerja

Menurut Kasmir (2016) peralatan keselamatan kerja yang lengkap sangat diperlukan. Artinya makin lengkap peralatan

keselamatan kerja yang dimiliki, maka keselamatan kerja makin baik. Demikian pula sebaliknya jika perlengkapan keselamatan kerja tidak lengkap atau kurang, maka keselamatan kerja juga tidak terjamin.

2. Kualitas peralatan kerja

Peralatan kerja yang dimiliki juga harus diperhatikan kualitas dari perlengkapan keselamatan kerja. Kualitas dari peralatan keselamatan kerja akan mempengaruhi keselamatan kerja itu sendiri Kasmir (2016).

3. Kedisiplinan karyawan.

Perilaku karyawannya dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. Karyawan yang kurang disiplin dalam menggunakan perlengkapan keselamatan kerja, maka keselamatan kerjanya makin tidak terjamin.

4. Ketegasan pemimpin

Ketegasan pimpinan dalam menerapkan aturan penggunaan peralatan keselamatan kerja. Makin tidak disiplinnya pimpinan untuk mengawasi dan menindak anak buahnya yang melanggar ketentuan digunakannya perlengkapan kerja maka akan berpengaruh terhadap keselamatan kerja karyawan.

5. Motivasi kerja

Motivasi karyawan untuk bekerja juga akan kuat jika peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna. Demikian pula sebaliknya jika peralatan keselamatan kerja yang tidak lengkap, buruk dan tidak sempurna maka motivasi kerja karyawan juga akan lemah.

6. Pengawasan karyawan

Karyawan harus diawasi dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. Jika tidak diawasi banyak karyawan yang akan melanggar. Hal ini tentu mempengaruhi keselamatan kerjanya, terutama bagi mereka yang tidak terawasi secara baik. Pengawasan dapat dilakukan oleh pimpinan atau menggunakan peralatan seperti cctv ditempat tertentu.

2.1.4.4 Dimensi Keselamatan Kerja

Menurut Moenir dalam sinta (2016) dimensi keselamatan kerja adalah:

a. Lingkungan kerja fisik

- 1) Penempatan benda atau barang dilakukan dengan diberi tanda-tanda, batas-batas dan peringatan yang cukup.
- 2) Penyediaan perlengkapan yang mampu untuk digunakan sebagai alat pencegahan, pertolongan dan perlindungan. Perlengkapan pencegahan misalnya: alat pencegahan kebakaran, pintu darurat,

kursi pelontar bagi penerbangan pesawat tempur pertolongan apabila terjadi kecelakaan seperti: alat P3K, tabung oksigen, perahu penolong di setiap perahu besar.

b. Lingkungan sosial psikologis

Jaminan keselamatan kerja secara psikologis dapat dilihat pada aturan perusahaan mengenai berbagai jaminan pekerja yang meliputi:

- 1) Aturan mengenai ketertiban organisasi dan atau pekerjaan hendaknya diperlakukan secara merata kepada semua pegawai tanpa kecuali. Masalah-masalah seperti itulah yang sering menjadi sebab utama kegagalan pegawai termasuk para eksekutif dalam pekerjaan.
- 2) Perawatan dan pemeliharaan asuransi terhadap para pegawai yang melakukan pekerjaan berbahaya dan resiko, yang kemungkinan terjadi kecelakaan kerja yang sangat besar. Asuransi meliputi jenis dan tingkat penderitaan yang di alami pada kecelakaan. Adanya asuransi jelas menimbulkan ketenangan pegawai dalam bekerja dan menimbulkan ketenangan akan dapat ditingkatkan karenanya.

2.1.4.5 Indikator Keselamatan Kerja

Mangkunegara (2017:162) mengemukakan beberapa indikator keselamatan kerja, yaitu:

a. Keadaan tempat lingkungan kerja

1. Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya kurang diperhitungkan keamanannya.
2. Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya.

b. Pemakaian peralatan kerja

1. Pengaman peralatan kerja yang sudah usung atau rusak
2. Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik

c. Kondisi fisik dan mental pegawai

1. Kerusakan alat indera, stamina pegawai yang tidak stabil
2. Emosi pegawai yang tidak stabil, kepribadian pegawai yang rapuh, cara berpikir dan kemampuan persepsi yang lemah, motivasi kerja rendah, sikap pegawai yang ceroboh, kurang cermat, dan kurang pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja terutama fasilitas kerja yang membawa resiko bahaya.

2.1.5 Kepuasan Kerja

2.1.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2015: 193) menyatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Sedangkan Koesmono (2015:170) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan kegembiraan atau pernyataan emosi yang positif hasil dari penilaian salah satu pekerjaan atau pengalaman pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2014:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap dan perasaan pegawai, karyawan atau pekerja terhadap pekerjaan yang dilakukannya, lingkungan kerjanya, ganjaran atau imbalan yang diterimanya dan penilaian terhadap hasil pekerjaannya. Perasaan tersebut dapat berupa perasaan senang, tidak senang, nyaman atau tidak nyaman.

2.1.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Hasibuan (2016:203) mengemukakan faktor-faktor yang

mempengaruhi kepuasan kerja yaitu antara lain :

1. Balas jasa yang adil dan layak

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, baik langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

2. Penempatan yang sesuai dengan keahlian

Penempatan karyawan harus sesuai dengan keahlian dan latar belakang pendidikan. Kesesuaian ini bertujuan agar karyawan mampu bekerja dengan efektif dan mampu mengimplementasikan teori-teori dan konsep-konsep yang dimiliki sesuai dengan bidang ilmu yang ditekuni.

3. Berat ringannya pekerjaan

Berat ringannya pekerjaan yang dibebankan perusahaan tergantung pada persepsi karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri. Perusahaan harus memandang karyawan sebagai asset yang berharga dan jangan memperlakukan karyawan sebagai mesin atau alat produksi semua.

4. Suasana dan lingkungan pekerjaan

Suasana dan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan meningkatkan semangat kerja karyawan dalam bekerja. Perusahaan harus menciptakan suasana kerja yang kekeluargaan sehingga memungkinkan karyawan untuk bekerjasama.

5. Peralatan yang menunjang

Perusahaan harus menyediakan fasilitas-fasilitas yang dapat membantu karyawan dalam bekerja.

6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya

Pemimpin merupakan leader bagi setiap bawahannya, bertanggung jawab dan memegang peranan penting dalam mencapai suatu tujuan. Pimpinan harus mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan sehingga karyawan memiliki peluang untuk mengeluarkan pendapat, ide, dan gagasannya demi keberhasilan perusahaan.

7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

Sifat pekerjaan yang terlalu monoton akan menyebabkan kebosanan karyawan dalam bekerja. Salah satu cara untuk mengurangi kebosanan tersebut yaitu dengan variasi pekerjaan.

2.1.5.3 Dimensi Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:82), dimensi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

a. Kondisi pekerjaan

Isi pekerjaan yang mencakup isi pekerjaan, peraturan ditempat kerja, dan psikologis yang dibangun di tempat kerja.

b. Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

c. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja baik oleh atasan atau pemimpin.

d. Rekan kerja

Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2.1.5.4 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator untuk mengukur kepuasan kerja karyawan menurut

Sudaryo (2018:93), yaitu:

1. Kemangkiran

Pegawai yang tinggi tingkat kepuasannya akan rendah tingkat kemangkirannya. Sebaliknya pegawai yang rendah tingkat kepuasannya akan cenderung tinggi tingkat kemangkirannya.

2. Keinginan pindah

Tidak dapat disangkal bahwa salah satu faktor penyebab timbulnya keinginan pindah kerja adalah ketidakpuasan ditempat bekerja sekarang. Sebab-sebab ketidakpuasan itu dapat beranekaragam. Seperti penghasilan rendah atau dirasakan kurang memadai, kondisi kerja yang kurang memuaskan, hubungan yang tidak serasi, baik dengan atasan maupun dengan

para rekan kerja, pekerjaan yang tidak sesuai, dan berbagai faktor lainnya.

3. Rekan kerja

Rekan kerja yang bersahabat, kerja sama rekan kerja atau kelompok kerja adalah sumber kepuasan kerja bagi pekerja secara individual. Sementara itu kelompok kerja dapat memberikan dukungan, nasihat atau saran kepada sesama rekan kerja. Rekan kerja yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

4. Kenyamanan kerja karyawan

Pada umumnya karyawan cenderung lebih senang dengan adanya kondisi lingkungan kantor tempat kerja yang baik dan nyaman, sehingga efisiensi kerja suatu organisasi dapat tercapai dengan baik. Lingkungan kerja atau prasarana fisik yang baik, dapat membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan bagi para karyawannya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Berikut beberapa penelitian terdahulu yang menjadi pendukung penelitian ini:

Tabel 2.1

Tabel penelitian terdahulu

No	Nama peneliti/ Tahun/ Judul penelitian	Variabel dan Dimensi	Metode dan Alat Analisa	Hasil penelitian
1	<p>-Ni Nyoman Paramita Iswari Putri Pande</p> <p>-I Wayan Mudiarta Utama/ 2014/</p> <p>Pengaruh Kompensasi Lingkungan kerja non Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan</p>	<p>- Kompensasi,</p> <p>a. Lingkungan kerja non-fisik</p> <p>- Motivasi</p> <p>- Kerja kepuasan kerja</p>	<p><i>Asosiatif research/</i></p> <p>Analisis regresi berganda</p>	<p>Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa kompensasi, lingkungan kerja non fisik, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi, lingkungan kerja non fisik, dan motivasi kerja masing-masing secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Diantara ketiga variabel bebas tersebut, variabel kompensasi memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kepuasan kerja karyawan.</p>
2	<p>-Auriand Ebeneser</p> <p>-Safuan/ Oktober 2021/</p> <p>Dampak Kompensasi Terhadap Kinerja Selama Masa Covid 19</p> <p>Dan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening</p>	<p>- Kompensasi</p> <p>a. Kompensasi langsung</p> <p>b. Kompensasi tidak langsung</p> <p>- Kinerja</p> <p>a. Kualitas</p> <p>b. Kuantitas</p> <p>c. Ketepatan</p> <p>d. waktu</p> <p>e. Absensi</p> <p>f. Kemampuan bekerja sama</p>	<p>Kuantitatif/</p> <p>Regresi sederhana</p>	<p>bahwa kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>

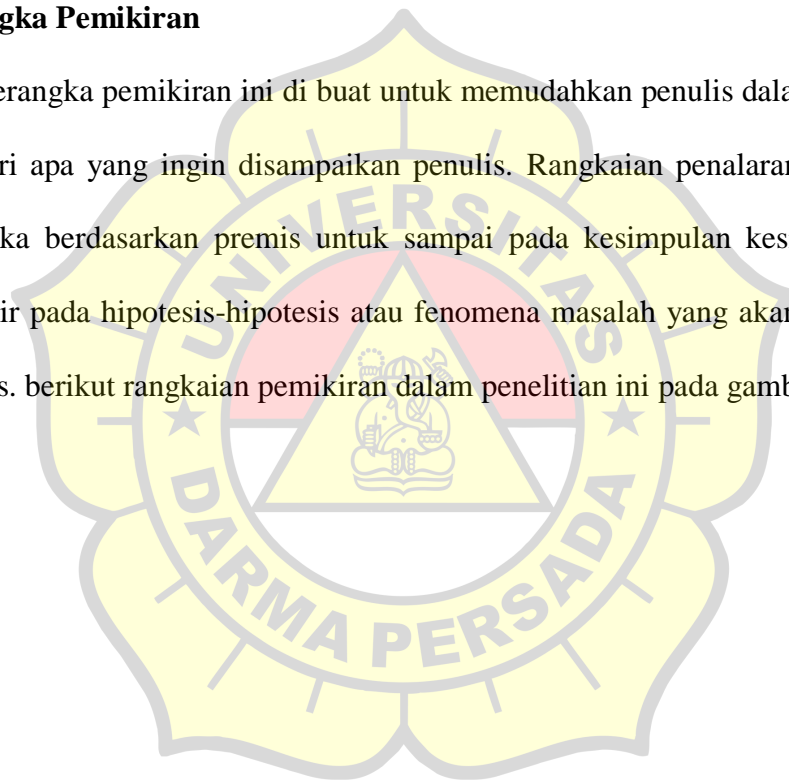
		<p>-Kepuasan kerja</p> <p>a. Kepuasan terhadap supervisi</p> <p>b. Kepuasan terhadap pekerjaan</p> <p>c. Kepuasan dengan rekan kerja</p> <p>d. Kepuasan dengan atasan</p>		
3	<p>- Skolastika Dian Rosita Sari,</p> <p>- Eko Agus Susilo,</p> <p>- Harril Brimantyo/</p> <p>2017/</p> <p>Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja</p>	<p>-Keselamatan kerja</p> <p>a. Tempat kerja</p> <p>b. Mesin dan peralatan</p> <p>c. Jaminan keselamatan</p> <p>- Kesehatan kerja</p> <p>a. Keadaan dan kondisi kerja</p> <p>b. Lingkungan kerja</p> <p>c. Perlindungan karyawan</p> <p>- Kepuasan kerja</p> <p>a. <i>Turnover</i></p> <p>b. Ketidakhadiran kerja</p> <p>c. Tingkat pekerjaan</p>	<p>-Penelitian kuantitatif</p> <p>-Regresi berganda</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja PG Kebon Agung Malang. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,427 atau 4,27% dengan signifikansi F sebesar 0,000 dan pengaruh secara parsial juga menunjukkan signifikan, dalam penelitian ini ditemukan bahwa variabel Kesehatan Kerja mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap variabel lainnya, hal ini ditunjukkan dengan Koefisien Regresi sebesar 0,636.</p>

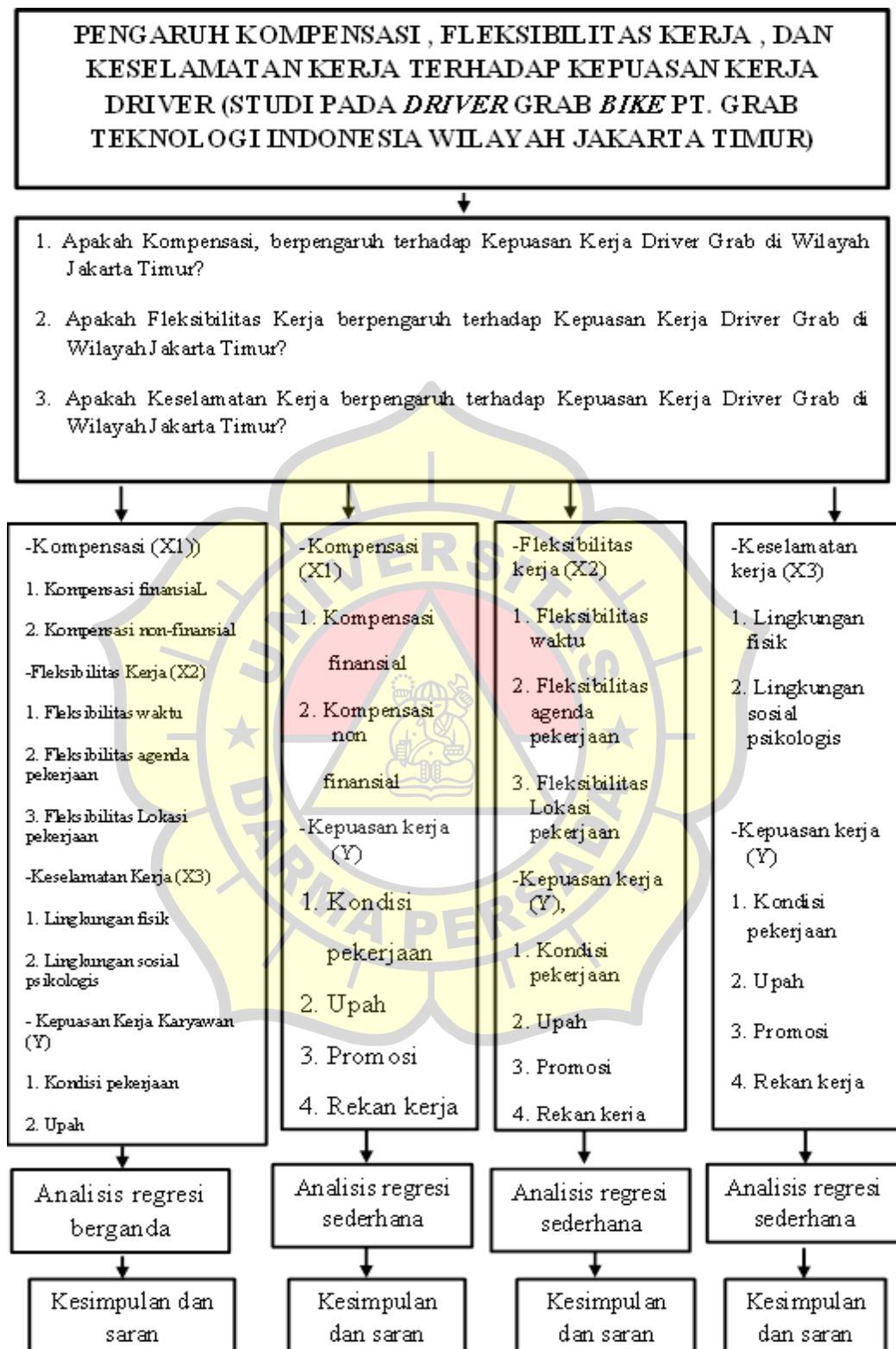
4	<p>-Luis Preselliya Siregar, -Adietya Arie Hetami, -Wira Bharata 2021/ Pengaruh Kompensasi dan Fleksibilitas Driver Gojek Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Gojek Indonesia Cabang Samarinda</p>	<p>- Kompensasi a. Insentif b. Fasilitas - Fleksibilitas a. Fleksibilitas waktu b. Fleksibilitas tempat - Kinerja a. kemampuan driver - Kepuasan kerja a. perasaan positif yang dirasakan</p>	<p>-Penelitian konfirmatori - Pendekatan kuantitati</p>	<p>1)Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. 2) Fleksibilitas berpengaruh positif serta signifikan terhadap Kepuasan Kerja. 3) Kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja. 4) Fleksibilitas berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. 5) Kompensasi dan Fleksibilitas memiliki tingkat keeratan hubungan dalam kategori sangat rendah dan signifikan. 6) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja.</p>
5	<p>Raja Devi Ramadanita, Kasmiruddin/ 2018/ Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar</p>	<p>- Kompensasi a. Gaji/upah b. Insentif c. Tunjangan d. Fasilitas - lingkungan kerja a. Suasana kerja b. Hubungan antar karyawan c. fasilitas kerja d. Kerjasama</p>	<p>- Analisis deskriptif kuantitatif - Berganda dan sederhana</p>	<p>1. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja 2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan 3. Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja</p>

	Pekanbaru	e. Pengawasan - Kepuasan kerja a. Supervisi b. Manajemen c. Kesempatan d. Rekan kerja e. Kondisi pekerjaan		
--	-----------	--	--	--

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ini di buat untuk memudahkan penulis dalam memahami inti dari apa yang ingin disampaikan penulis. Rangkaian penalaran dalam suatu kerangka berdasarkan premis untuk sampai pada kesimpulan kesimpulan yang berakhir pada hipotesis-hipotesis atau fenomena masalah yang akan di uji secara empiris. berikut rangkaian pemikiran dalam penelitian ini pada gambar 2.1.

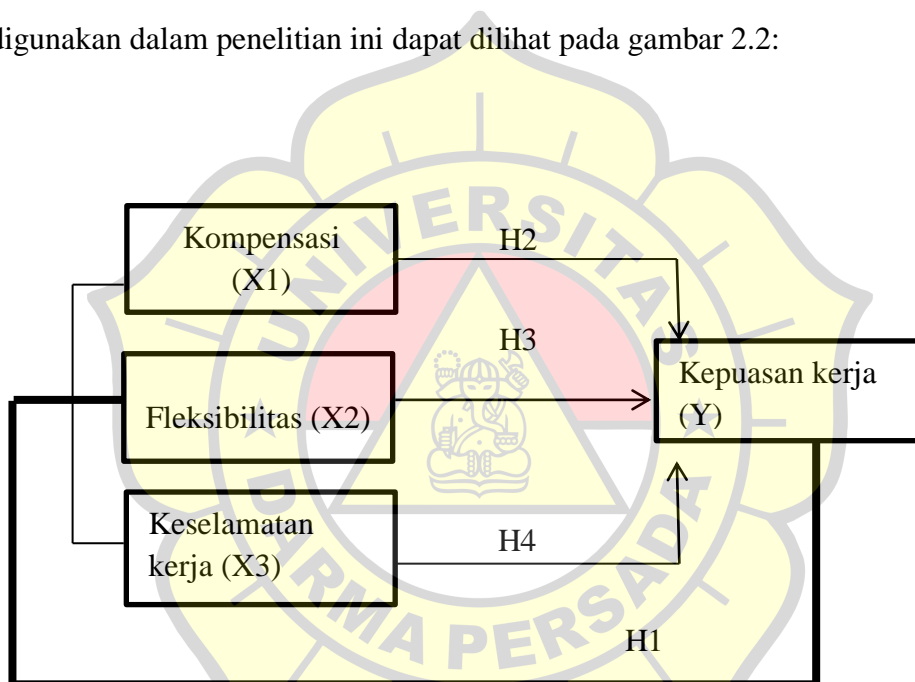




Gambar 2.1 kerangka pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah dugaan sementara atau jawaban atas permasalahan penelitian yang memerlukan data untuk menguji kembali kebenaran atau dugaan tersebut. Dapat dikatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara penulis sebelum melakukan pengumpulan data. Dalam penelitian ini menggunakan paradigma ganda dengan tiga variabel independen. Untuk menjelaskan paradigma yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.2:



Gambar 2.2 Paradigma Penelitian

berdasarkan asumsi penulis berikut hipotesis dari penelitian ini:

1. H_0 = Kompensasi, Fleksibilitas Kerja, dan Keselamatan Kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja driver di PT. Grab Teknologi Indonesia Wilayah Jakarta Timur.

Ha = Kompensasi, Fleksibilitas Kerja, dan Keselamatan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja driver di PT. Grab Teknologi Indonesia Wilayah Jakarta Timur.

2. Ho = Tidak ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja driver di PT. Grab Teknologi Indonesia Wilayah Jakarta Timur.

Ha = ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja driver di PT. Grab Teknologi Indonesia Wilayah Jakarta Timur.

3. Ho = tidak ada pengaruh fleksibiliras kerja terhadap kepuasan kerja driver di PT. Grab Teknologi Indonesia Wilayah Jakata Timur.

Ha = ada pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja driver di PT. Grab Teknologi Indonesia.

4. Ho = tidak ada pengaruh keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja driver di PT. Grab Teknologi Indonesia Wilayah Jakarta Timur.

Ha = ada pengaruh keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja driver di PT. Grab Teknologi. Indonesia Wilayah Jakarta Timur