

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya manusia (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien serta dapat digunakan secara maksimal, sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat menjadi lebih maksimal (Bintoro dan Daryanto 2017:15). Menurut Hamali (2018:2) Manajemen Sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian tenaga kerja. Menurut Hasibuan (2019:10) mengatakan “Manajemen Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Menurut Hamali (2018:2) menyatakan bahwa “Manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap ketrampilan motivasi pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya”. Menurut Prasadja Ricardianto (2018 :15) menyatakan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur

hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien serta dapat digunakan secara maksimal Bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal.

Berdasarkan uraian diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

2.1.2 Kompensasi

2.1.3 Pengertian Kompensasi

★ Kompensasi adalah semua bentuk penghasilan baik dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang didapatkan karyawan sebagai penghargaan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Ariandi (2018:84) Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan kepada organisasi/perusahaan tempat ia bekerja. Menurut Wibowo (2016:271) Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Menurut Hasibuan

(2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Dalam hal ini PT Grab memberikan upah secara langsung melalui aplikasi pengemudi setelah pengemudi menyelesaikan orderan pelanggan. Selain upah, pengemudi juga mendapatkan insentif atas pencapaian target orderan yang dicapai pengemudi selama 10 jam yang akan dibayarkan pada hari berikutnya atau H+1.

Berdasarkan pengertian kompensasi menurut para ahli diatas maka dapat disimpulkan kompensasi dapat dikatakan balas jasa yang diberikan untuk karyawan dalam perusahaan. Besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan pun tergantung pada kinerja karyawan tersebut.

2.1.4 Dimensi dan Indikator Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:114) berpendapat bahwa terdapat dua dimensi dalam kompensasi, yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung.

1. Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung adalah penghargaan yang disebut gaji atau upah yang dibayarkan secara tetap berdasarkan tanggung waktu yang tetap. Indikator kompensasi langsung meliputi:

- 1) Upah, adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.
 - 2) Insentif, adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada pengemudi.
2. Kompensasi Tidak langsung adalah yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Indikator kompensasi tidak langsung meliputi :

1) Tunjangan Kesehatan

Tunjangan yang wajib diberikan perusahaan kepada karyawan, umumnya berjumlah sama antar pegawai dikarenakan tidak bergantung nilai bobot jabatan. Tunjangan kesehatan yang diberikan perusahaan adalah: program pelayanan medical *check up* dan asuransi kecelakaan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dikatakan bahwa dimensi dan indikator kompensasi merupakan suatu cara untuk mengetahui seberapa jauh karyawan merasa puas terhadap perusahaan dan dapat diukur dengan cara beracuan terhadap indikator-indikator menurut ahli.

2.1.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Menurut Sutrisno (2017:191) besar kecilnya pemberian kompensasi tidak mungkin dapat ditentukan begitu saja, tanpa mengantisipasi perkembangan keadaan sekitar yang mengelilingi gerak perusahaan. Karena itu, ada anggapan bahwa besar kecilnya kompensasi akan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya :

1. Tingkat biaya hidup

Kompensasi yang diterima seorang karyawan baru mempunyai arti bila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM)

2. Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain

Bila tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan lebih rendah dari yang diberikan oleh perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama, maka akan dapat menimbulkan rasa tidak puas di kalangan karyawan, yang dapat berakhir dengan banyaknya tenaga potensial meninggalkan perusahaan.

3. Tingkat kemampuan perusahaan

Perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi para karyawan. Sebaliknya, perusahaan yang tidak mampu tentu tidak mungkin dapat membayar tingkat kompensasi yang diharapkan para karyawan.

4. Peran serikat buruh

Dalam masyarakat kita, keberadaan serikat pekerja yang ada dalam perusahaan-perusahaan dirasa penting. Ia akan dapat menjemput kepentingan para karyawan dengan kepentingan perusahaan. Supaya tidak terjadi konflik antara kedua kepentingan, maka perusahaan serikat pekerja dapat membantu memberikan masukan dan saran kepada perusahaan untuk memelihara hubungan kerja dengan para karyawan.

5. Tingkat biaya hidup

Kompensasi yang diterima seorang karyawan baru mempunyai arti bila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM)

2.1.6 Tujuan Kompensasi

Tujuan kompensasi menurut Hasibuan (2016:121) adalah sebagai berikut :

1. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjadilah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati .

2. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egositiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik, mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan .

2.1.7 Fasilitas Kerja

2.1.8 Pengertian Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang disediakan oleh suatu perusahaan dalam menunjang kepuasan seorang karyawan. Fasilitas kerja yang bagus memadai dalam suatu perusahaan dapat meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja sehingga karyawan akan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Munawirsyah (2017:47) Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Menurut Sarumaha dan Wasiman (2020:397), fasilitas kerja adalah elemen yang tidak dapat dipisahkan dari pekerja karena penting bagi karyawan dalam mempersiapkan pekerjaan di lingkungan perusahaan untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Djoyowiriono dalam Perwira (2020:47), fasilitas kerja dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Hal ini menunjukkan ada bahwa fasilitas kerja akan sangat menentukan efektivitas dan efisiensi dalam pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan pengertian fasilitas kerja menurut para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai dalam bentuk sarana dan prasarana yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan pegawai sehingga dapat memperlancar penyelesaian tugas.

2.1.9 Dimensi dan Indikator Fasilitas Kerja

Menurut Robbins (2016:108) menyatakan ada beberapa dimensi dan indikator yang mempengaruhi fasilitas kerja, yaitu :

1. Fasilitas alat kerja

Merupakan suatu perkakas/barang yang berfungsi secara langsung untuk digunakan dalam bekerja. Indikator fasilitas alat kerja, meliputi :

a. Alat Kerja Operasional

Alat kerja operasional yaitu semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat yang langsung digunakan dalam bekerja pengemudi GrabWheells. Dengan pengertian ini termasuk didalamnya seperti *e-moped* (sepeda).

2. Fasilitas perlengkapan kerja

Merupakan semua benda yang digunakan dalam melakukan pekerjaan. Fasilitas perlengkapan ini berfungsi sebagai pelancar dan perlengkapan serta sebagai alat bantu dalam bekerja. Indikator fasilitas perlengkapan kerja, meliputi:

- a. Gedung dengan segala sarana yang diperlukan, termasuk jalan, selokan, air bersih, pembuangan air kotor dan halaman parkir. Gedung yang dimaksud disini adalah Shelter (tempat operasional) GrabWheells.
- b. Perlengkapan kerja seperti: *baterai* sepeda, tas makanan (*bag*) dan helm.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa dimensi dan indikator Fasilitas Kerja merupakan suatu cara untuk mengetahui seberapa jauh karyawan merasa puas terhadap perusahaan dan dapat diukur dengan cara beracuan terhadap indikator-indikator menurut ahli diatas.

2.10 Fungsi Fasilitas Kerja

Menurut (Moenir, 2016 : 119) terdapat beberapa fungsi dari fasilitas kerja yaitu:

1. Proses implementasi pekerjaan dipercepat, agar bisa mengurangi waktu.
2. Barang atau jasa yang dapat meningkatkan produktivitas.
3. Mutu barang yang lebih terjamin.
4. Ketelitian dalam susunan dan kestabilan standar terjamin.
5. Semakin mudah dengan dorongan para pelakunya.
6. Membuat rasa ketenteraman bagi mereka yang bersangkutan agar bisa menurunkan emosional mereka.

2.11 Stres Kerja

2.12 Pengertian Stres Kerja

Stres Kerja menurut Siagian (2016:300) stress kerja adalah sebuah kondisi ketegangan yang dialami karyawan yang dapat mempengaruhi jalan pikiran dan emosi seseorang serta kondisi fisik seseorang. Menurut Handoko (2017:200) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar bisa mengancam kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungannya. Siagian dalam Salman Farisi dan Ilyas Hadi (2020:57) stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Definisi stress menurut Hamali (2018:241) stres di tempat kerja adalah sebuah masalah kritis yang makin bertambah bagi para pekerja, majikan, dan masyarakat. Stres di tempat kerja merupakan perhatian yang tumbuh pada keadaan ekonomi sekarang, di mana para karyawan memenuhi kondisi-kondisi kelebihan kerja, ketidaknyamanan kerja, tingkat kepuasan kerja yang rendah, ketiadaan otonomi.

Dari beberapa pendapat dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan seseorang terhadap pekerjaan yang dijalannya.

2.13 Indikator Stres Kerja

Menurut Robbins (2017:87) indikator yang digunakan untuk stress kerja ialah :

1. Beban kerja.

Beban pekerjaan yang ditanggung dan harus diselesaikan seorang karyawan dalam waktu tertentu. Beban kerja yang berlebihan akan mengakibatkan stres kerja. Beban kerja yang pengemudi antara lain : menghadapi cuaca buruk, tuntutan lebih dari pelanggan, orderan fiktif, serta kenaikan biaya sewa *e-moped*.

2. Kondisi lingkungan kerja

Kondisi lingkungan kerja adalah kondisi didalam atau diluar tempat karyawan bekerja.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat diketahui bahwa dimensi dan indikator fasilitas kerja merupakan suatu cara untuk mengetahui seberapa jauh karyawan merasa puas terhadap perusahaan dan dapat diukur dengan cara beracuan terhadap indikator-indikator menurut ahli.

2.1.4 Cara Mengatasi Stres Kerja

Cara mengatasi stres kerja menurut Mangkunegara (2017:145) mengatakan ada 3 pola dalam mengatasi stres kerja yaitu:

1. Pola Sehat, yaitu dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga adanya stres tidak menimbulkan gangguan, akantetapi menjadi lebih sehat dan berkembang.

2. Pola harmonis, yaitu dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai hambatan
3. Pola patologis, yaitu menghadapi stres dengan berdampak berbagai gangguan fisik maupun sosial-psikologis. Dalam pola ini, individu akan menghadapi berbagai tantangan dengan cara-cara yang tidak memiliki kemampuan dan keterampilan mengelola tugas dan waktu.

2.1.5 Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja

Menurut Rivai (2017:314) faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja, yaitu :

1. Kondisi pekerjaan

Hal-hal yang mempengaruhi kondisi pekerjaan meliputi kondisi pekerjaan, beban kerja yang berlebih, keputusan yang dibuat seseorang, bahaya fisik dan jadwal kerja

2. Stres karena peran

Stres karena ketidakjelasan peran dalam bekerja dan tidak tahu yang diharapkan oleh manajemen. Akibatnya sering muncul ketidakpuasan bekerja.

3. Faktor Interpersonal

Faktor interpersonal hubungan kerja sama antar teman, hubungan dengan pimpinan. Hasil kerja dan sistem hubungan sosial yang

buruk karena kurangnya perhatian manajemen terhadap karyawan

4. Pengembangan karir

Setiap orang pasti mempunyai harapan ketika mulai bekerja di suatu perusahaan atau organisasi. Perkembangan karir meliputi: penurunan jabatan yang rendah dari kemampuannya, kenaikan jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya, kemananan pekerjaannya, ambisi yang berlebihan sehingga mengakibatkan frustrasi.

2.16 Kepuasan Kerja

2.1.7 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan puas atau rasa pencapaian yang diperoleh seorang karyawan dari pekerjaannya. Kepuasan kerja ini merupakan hasil dari penilaian yang menyebabkan seseorang mencapai nilai pekerjaannya atau memenuhi kebutuhan dasarnya serta membantu dalam menentukan sejauh ana seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya. Kepuasan kerja menurut Robbins dan Coulter dalam Anfal Kabal, Jajuk Hermawati (2022:67) bahwa kepuasan kerja merupakan tindakan umum terhadap pekerja atau karyawan yang memiliki perbedaan jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang diyakini oleh pekerja seharusnya mereka terima. Menurut Afandi, (2018:74)

kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Kepuasan kerja menurut Sutrisno (2016:75), kepuasan kerja adalah keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

2.18 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:82), menyatakan bahwa indikator dari kepuasan kerja, yaitu :

1. Gaji, yaitu upah yang diberikan pihak GrabWheels atas jasa yang telah diberikan, jumlah bayaran yang diterima penemudi GrabWheels diberikan langsung ke dompet tunai (aplikasi mitra pengemudi) setiap selesai menyelesaikan orderan atau tugasnya.

2. Rekan kerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan. Dalam penelitian ini mitra pengemudi tidak membutuhkan rekan kerja secara langsung untuk menjalankan pekerjaan, akan tetapi untuk berdiskusi, tolong-menolong mengenai pelaksanaan pekerjaan .
3. Atasan, yaitu seseorang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara kerja atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Dalam penelitian ini PT Grab Teknologi Indonesia memberikan bantuan melalui staff GrabWheels yang berjaga di Shelter maupun fitur pusat bantuan pada akun aplikasi pengemudi masing-masing.
4. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat untuk naik jabatan atau tidak. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang. Mitra dirver tidak memiliki meningkatkan posisi dalam kemitraan.
5. Lingkunga kerja, yaitu lingkungan didalam pekerjaan maupun lingkungan diluar pekerjaan. Lingkungan yang baik dapat meningkatkan kepuasan pengemudi.

2.19 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor - faktor yang terkait dan menentukan kepuasan kerja atau ketidak puasan kerja adalah suatu hal yang sangat luas, kepuasan merupakan sebuah hasil yang di rasakan oleh karyawan. Apabila karyawan puas dengan pekerjaannya maka ia akan bertahan untuk bekerja pada perusahaan tersebut.

Faktor - faktor yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan menjadi 2 kelompok yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari diri pegawai dan dibawa oleh setiap pegawai sejak mulai bekerja di tempatnya bekerja. Sedangkan faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri pegawai antara lain kondisi fisik, lingkungan bekerja, interasinya dengan pegawai lain, sistem pengajian dan lainnya.

Menurut Sutrisno (2017:77) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Kesempatan untuk maju
2. Keamanan kerja
3. Gaji
4. Perusahaan dan manajemen
5. Pengawasan
6. Faktor intrinsik dari pekerjaan

7. Kondisi kerja
8. Aspek sosial dalam pekerjaan
9. Komunikasi

2.20 Teori Kepuasan Kerja

Menurut Syafrina (2018:87), mengemukakan teori-teori

Kepuasan Kerja, yaitu:

1. Teori Keseimbangan

Menurut teori ini, puas atau tidaknya karyawan merupakan hasil dari membandingkan antara input-outcome. Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang maka karyawan tersebut akan merasa puas.

2. Teori Perbedaan

Apabila yang didapat karyawan ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan maka karyawan tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas.

3. Teori Pemenuhan

Kebutuhan Menurut teori ini, kepuasan karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya.

4. Teori Pandangan Kelompok

Menurut teori ini, kepuasan karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para karyawan dianggap sebagai kelompok acuan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian – penelitian yang menyangkut pengaruh kompensasi, fasilitas kerja, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja, adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

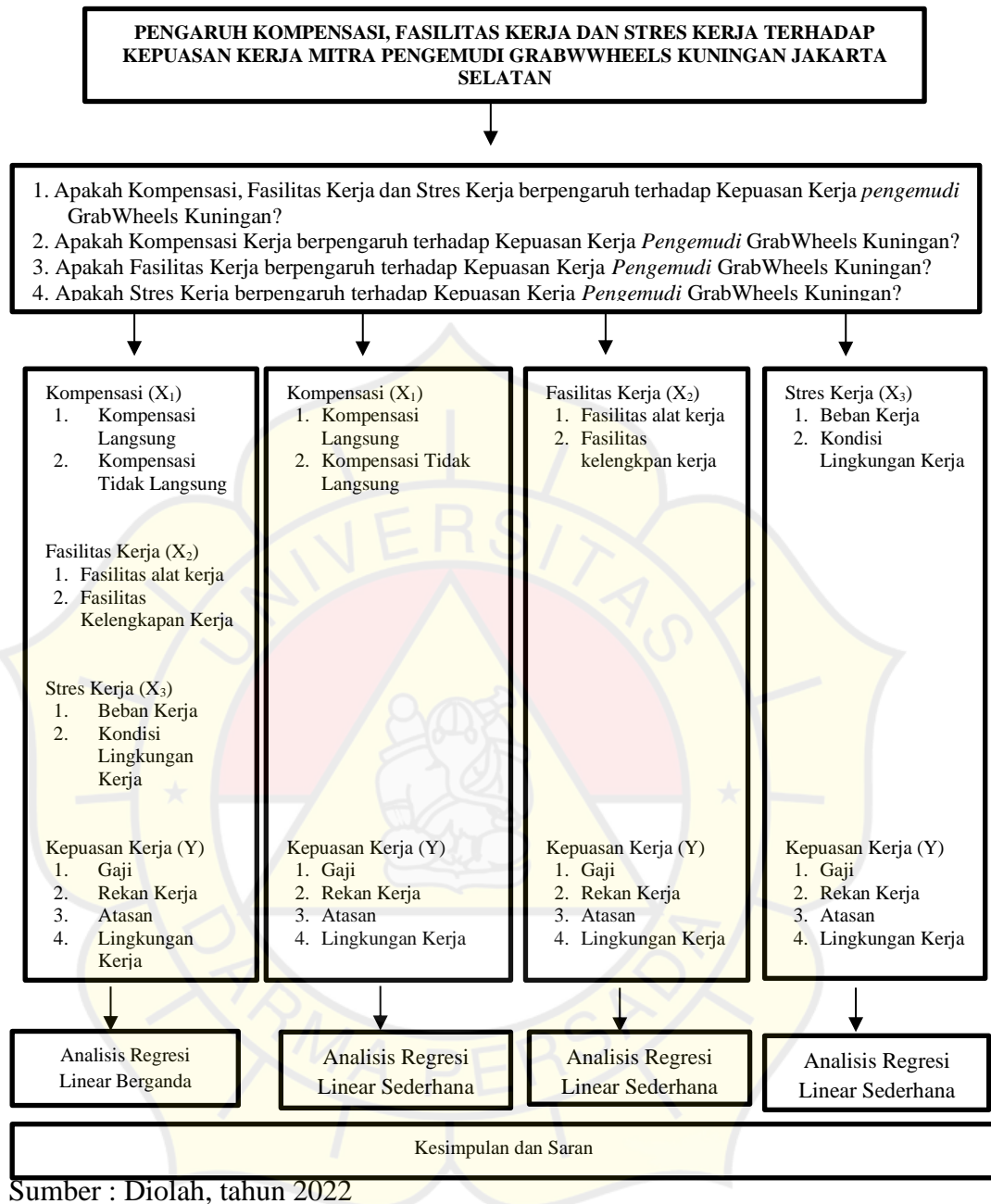
No	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensi	Metode dan Alat Penelitian	Hasil Penelitian
1	Ah Sanwani/2017/Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Agung Pelita Industrindo E-ISSN : 2614-8390 P-ISSN: 1858-1269 volume : 9 Nomor : 1 Tahun : 2017	Kompensasi a. Kompensasi Langsung b. Kompensasi Tidak Langsung Kepuasan Kerja a. Kepuasan Finansial b. Kepuasan Fisik c. Kepuasan social d. Kepuasan Psikologi	Metode Penelitian : Kuantitatif Alat Analisa : Analisis korelasi dan regresi	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja Karyawan PT. Agung Pelita Industrindo
2	Apri Dahlius, Mariarty Ibrahim/2016/Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Fasilitas Kerja a. Komputer b. Meja kantor c. Parkir d. Bangunan kantor e. Transportasi	Metode Penelitian : Kuantitatif Alat Analisa : Analisis	Hasil perhitungan yang diperoleh bahwa fasilitas kegiatan memiliki berpengaruh positif terhadap kepuasan aktivitas karyawan PT. Bank Riaukepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan

No	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensi	Metode dan Alat Penelitian	Hasil Penelitian
	<p>Pada PT. Bank Raukepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuatan Singingi.</p> <p>Jom Vol. 3 N0.2 Tahun : 2016</p>	<p>Kepuasan Kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> Isi pekerjaan Supervisi Kesempatan untuk maju Gaji 	<p>korelasi dan regresi</p>	<p>Singingi sebesar 96,5%.</p>
3	<p>Indra Prawira/2022/Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai</p> <p>https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4681</p>	<p>Kompensasi :</p> <ol style="list-style-type: none"> Upah dan Gaji Loyalitas Keadilan Pengarahan <p>Kepemimpinan</p> <ol style="list-style-type: none"> Hubungan antara bawahan dengan pimpinan Struktur Tugas Kekuasaan <p>Fasilitas Kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> Fasilitas Alat Kerja Fasilitas perlengkapan kerja Fasilitas sosial <p>Kepuasan Kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> Kedisiplinan Moral kerja turn over 	<p>Metode Penelitian :</p> <p>Kuantitatif</p> <p>Alat Analisa :</p> <p>Analisis korelasi dan regresi</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, kepemimpinan dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, baik secara parsial maupun simultan.</p>
4	<p>Raja Saul Marto/2018/Pengaruh Fasilitas kerja dan dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Labuhan Batu Utara</p> <p>Vol. 6 No.1 E-ISSN 2615-1855 P-ISSN 2303-2863</p>	<p>Fasilitas Kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> Fasilitas alat kerja Fasilitas perlengkapan kerja <p>Dukungan Organisasi</p> <ol style="list-style-type: none"> Presepsi dukungan atasan Presepsi rewaed dan kondisi kerja Presepsi keadilan 	<p>Metode Penelitian :</p> <p>Kuantitatif</p> <p>Alat Analisa :</p> <p>Analisis korelasi dan regresi</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan secara serempak variabel Fasilitas Kerja dan Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.</p>

No	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensi	Metode dan Alat Penelitian	Hasil Penelitian
		Kepuasan Kerja a. Pekerjaan itu sendiri b. Atasan c. Teman kerja d. Promosi e. Gaji/Upah		
5	Fagar Fertiwi, Hani Gita/2020/Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja (studi pada CV Fatuh Terang Purnama) JMM Online Vol.4, No , 831-842. 2020 Kresna BIP ISSN 2614-0365 e-ISSN 2599-087X	Stres Kerja a. Tuntutan tugas b. Tuntutan peran c. Tuntutan antar pribadi Kepuasan Kerja a. Gaji b. Kondisi pekerjaan c. Kelompokkerja d. Pekerjaan itu sendiri	Metode Penelitian : Kuantitatif Alat Analisa : Analisis korelasi dan regresi	Hasil yang diperoleh pada penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja karyawan CV Fatih Terang Purnama. Koefisien determinasi yang didapatkan dengan nilai R square sebesar 43.4% artinya stres kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap kepuasan kerja.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran bertujuan untuk memberikan gambaran secara ringkas tentang isi penelitian, sehingga penelitian ini dapat terarah sesuai dengan maksud dan tujuan yang diharapkan. Dalam penelitian ini dapat diambil suatu kerangka pemikiran tentang pengaruh kompensasi, fasilitas kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pengemudi GrabWheels Kuningan. Dimana dengan adanya gambar kerangka pemikiran tersebut maka akan lebih mudah untuk dipahami dalam penentuan suatu kesimpulan penelitian. Model kerangka penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2017:63) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena

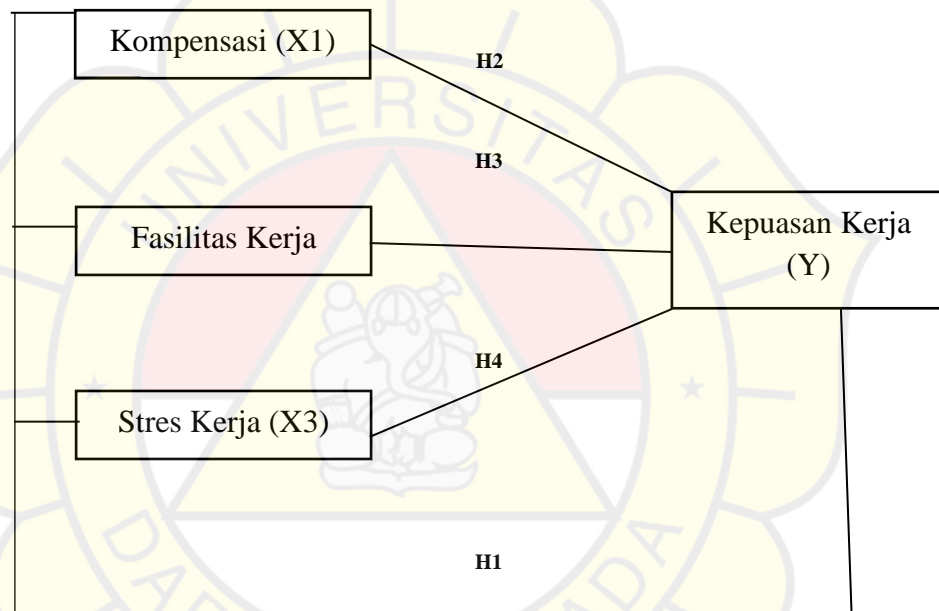
jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data atau kuesioner. Adapun hipotesis yang penulis kemukakan adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi (X_1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y)?
 H₀ : Kompensasi (X_1) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y)
 H_a : Kompensasi (X_1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y)
2. Fasilitas kerja (X_2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y)?
 H₀ : Fasilitas kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y)
 H_a : Fasilitas kerja (X_2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y)
3. Stres Kerja (X_3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y)?
 H₀ : Stres kerja (X_3) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y)
 H_a : Stres kerja (X_3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y)
4. Kompensasi (X_1), fasilitas kerja (X_2), dan stres kerja (X_3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y)
 H₀ : kompensasi (X_1), fasilitas kerja (X_2), dan stres kerja (X_3) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y)
 H_a : kompensasi (X_1), fasilitas kerja (X_2), dan stres kerja (X_3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y)

2.5 Paradigma Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:6) paradigma diartikan sebagai pola paket yang menunjukkan hubungan antar variabel yang akan di teliti dan sekaligus

mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu di jawab melalui penelitian, teori yang digunakan jenis dan jumlah hipotesis dan teknik analisis statistik yang dipergunakan dimana dalam penulisan ini menggunakan paradigma ganda dua variabel independen. Untuk menjelaskan paradigma tersebut dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



Sumber: Sugiyono (2017)

Gambar 2.2 Paradigma Penelitian

Berdasarkan gambar 2.2 dijelaskan mengenai hubungan kausalitas (sebab akibat) antara tiga variabel independen yaitu kompensasi (X_1), fasilitas kerja (X_2), dan stres kerja (X_3), dengan satu variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Y). Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y). Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dikembangkan dan hasil penelitian yang dilakukan adalah Sanwani (2017), Indra Prawira (2022). Sedangkan fasilitas kerja berpengaruh terhadap

kepuasan kerja dikembangkan dan hasil penelitian yang dilakukan adalah Apri Dahlius, Mariarty Ibrahim (2016),), Indra Prawira (2022), Raja Saul Marto (2018). Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dikembangkan dan hasil penelitian yang dilakukan adalah Fagar Fertiwi, Hani Gita (2020).

