

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Memang sudah menjadi tujuan umum bagian manajemen sumber daya manusia untuk mampu memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada pihak manajemen perusahaan yang lebih jauh mampu membawa pengaruh pada nilai perusahaan (*Company Value*) baik secara jangka pendek maupun jangka panjang.

Menurut Marwansyah (2016:3-4) manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia didalam organisasi yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja dan hubungan industrial. Kemudian menurut Sutrisno (2019:6) manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah kegiatan

perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Sedangkan menurut Kasmir (2016:25) manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaanm rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder. Menurut Bintoro & Daryanto (2018:15) manajemen sumber daya manusia atau MSDM 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 bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, penulis menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia mulai dari perencanaan hingga pemberhentian sumber daya manusia yang bertujuan untuk membantu dalam pencapaian tujuan organisasi.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sudah merupakan tugas manajemen sumber daya manusia untuk mengelola manusia seefektif mungkin, agar dapat memperoleh suatu kesatuan sumber daya manusia yang merasa puas dan memuaskan. Organisasi harus memperhatikan fungsi-fungsi manajemen dan fungsi operasional seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2018:21):

a. Fungsi Manajerial Manajemen Sumber Daya Manusia

1) Perencanaan

Perencanaan adalah proses penentuan tujuan dan pedoman pelaksanaan dengan memilih yang terbaik dari alternatif-alternatif yang ada. Perencanaan dalam proses manajemen sumber daya manusia adalah rekrutmen tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan. Perencanaan dalam proses perekrutan karyawan sangat penting untuk menganalisis jabatan yang perlu diisi dan jumlah karyawan yang dibutuhkan.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian diartikan suatu proses penentuan, pengelompokan, dan pengaturan berbagai aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Pengorganisasian dapat dilakukan dengan menempatkan karyawan sesuai dengan bidang keahlian dan menyediakan alat-alat yang diperlukan oleh karyawan dalam menunjang pekerjaan.

3) Pengawasan

Pengawasan adalah proses pengaturan berbagai faktor dalam perusahaan agar sesuai dengan ketetapan-ketetapan dalam rencana. Pengawasan dapat diartikan sebagai proses monitoring kegiatan-kegiatan, tujuannya untuk menentukan harapan-harapan yang akan dicapai dan dilakukan perbaikan-perbaikan terhadap penyimpangan-penyimpangan yang terjadi. Harapan-harapan yang dimaksud adalah tujuan-tujuan yang telah ditetapkan untuk dicapai dan program-

program yang telah direncanakan untuk dilakukan dalam periode tertentu. Tujuan utama dari pengawasan ialah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Dengan dilakukannya pengawasan secara menyeluruh akan mempermudah bagi suatu instansi dalam menganalisis kendala-kendala yang timbul dalam manajemen. Sehingga, solusi dari permasalahan yang muncul akan bisa diambil secara bijak.

b. Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

1) Pengadaan

Pengadaan sumber daya manusia adalah kegiatan memperoleh sumber daya manusia yang tepat dari kuantitas dan kualitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pengadaan sumber daya manusia meliputi perencanaan sumber daya manusia, penarikan sumber daya manusia, mengadakan seleksi sumber daya manusia, penempatan dan orientasi yang menjadi tanggung jawab divisi sumber daya manusia.

2) Pengembangan sumber daya manusia

Karyawan harus dikembangkan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, sikap melalui Latihan dan pengembangan agar dapat menjalankan tugas dengan baik. Pengembangan merupakan proses pendidikan jangka panjang, dimana karyawan manajerial mempelajari konsep dan teori secara otomatis.

3) Pemberian kompensasi atau balas jasa

Fungsi balas jasa merupakan pemberian penghargaan langsung dan tidak langsung dalam bentuk material dan non material yang adil dan layak kepada karyawan atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

4) Pengintegrasian karyawan

Fungsi pengintegrasian berusaha memperoleh keamanan kepentingan karyawan, perusahaan dan masyarakat. Perusahaan perlu memahami perasaan dan sikap karyawan untuk menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan atau kebijakan terkait masalah sumber daya manusia, seperti keluhan, tuntutan, tindakan disiplin, unjuk rasa, pemogokan, sabotase dan lain-lain.

5) Pemeliharaan karyawan

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

6) Pemutusan hubungan kerja

Fungsi pemutusan hubungan kerja akan kompleks dan penuh tantangan karena karyawan akan meninggalkan perusahaan walaupun belum habis masa kerjanya. Oleh karena itu, menjadi tanggung jawab perusahaan untuk memenuhi kebutuhan tertentu yang timbul akibat

tindakan pemutusan hubungan kerja, seperti memberi uang pesangon, uang ganti rugi, dan hak pensiun.

Sedangkan menurut Rivai (2019:8) tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sebagai berikut:

- a. Menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
- b. Menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
- c. Menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
- d. Mempermudah koordinasi, integrasi dan sinkronasi (KIS) sehingga produktivitas kerja meningkat.
- e. Menghindari kekurangan dan kelebihan karyawan.
- f. Menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan.
- g. Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (vertikal atau horizontal).
- h. Menjadi dasar dalam penelitian karyawan.

2.1.2 Kepuasan Kerja

Sumber daya manusia pada suatu organisasi merupakan asset yang sangat berharga. Karyawan merupakan pelaku yang menunjang keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebagai makhluk sosial yang memiliki daya pikir, perasaan dan keinginan yang dapat berubah-ubah dan dipengaruhi sikapnya.

Tugas seorang karyawan dalam organisasi yaitu melaksanakan pencapaian tujuan organisasi, mencapai prestasi dan sebaliknya organisasi harus memfasilitasi baik sarana dan prasarana begitu juga dengan kondisi kerja yang aman dan nyaman. Kepuasan kerja yang diperoleh oleh karyawan tentu akan memberikan keuntungan bagi organisasi. Rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan dapat memperburuk kinerja dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2019:74) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Menurut Wibowo (2017:415) setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Sedangkan menurut Wijono (2015:120) kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya.

Berdasarkan pengertian para ahli diatas, maka dapat disimpulkan kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Pekerja dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan sabotase dan agresif yang pasif.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Bagi seorang karyawan tentu ingin mendapatkan kepuasan kerja dalam pekerjaannya. Bagi setiap karyawan tentu memiliki kepuasan kerja yang berbeda-beda pula. Perbedaan kebutuhan karyawan tentu menjadi tantangan pada manajemen sebuah organisasi untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan utama yang menunjang karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Mangkunegara (2017:120) ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

- a. Faktor pegawai, meliputi kecerdasan (IQ), kecerdasan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap.
- b. Faktor pekerjaan, meliputi jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

Sedangkan menurut Sutrisno (2019:82) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yakni:

- a. Kesempatan untuk maju, ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja.
- b. Faktor keamanan kerja merupakan penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman dapat mempengaruhi perasaan karyawan selama bekerja.
- c. Gaji, tidak jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

- d. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.
- e. Dalam hal pengawasan, peran atasan yang buruk dapat mengakibatkan absensi yang tinggi dan juga *turnover*.
- f. Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
- g. Kondisi kerja yang meliputi tempat, ventilasi, penyaliran, kantin dan tempat parkir.
- h. Aspek sosial dalam pekerjaan merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.
- i. Komunikasi yang baik antara karyawan dengan pihak manajemen banyak digunakan alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap pekerjaannya.
- j. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan kepuasan kerja.

Perhatian pihak manajemen terhadap kebutuhan karyawan menjadi tugas utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi

kepuasan kerja tentu juga akan berpengaruh pada kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

3. Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

Dimensi kepuasan kerja menurut Sinambela (2018:270) dijabarkan sebagai berikut:

- a. Gaji dengan indikator tingkat bayaran, penentuan bayaran.
- b. Kesempatan promosi dengan indikator loyalitas, kompetensi.
- c. Supervisi atau atasan dengan indikator pengarahan dan pemberian umpan balik.
- d. Tunjangan dengan indikator kesesuaian tunjangan, ketepatan waktu.
- e. *Reward* dengan indikator peluang promosi dan bonus.

2.1.3 Kompensasi

Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kepuasan kerja karyawan.

1. Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2018:119) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kemudian menurut Handoko (2018:155) 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 Wibowo (2016:271) kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Menurut Marwansyah (2016:269) kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/ jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

2. Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Rivai (2014:88) kompensasi terbagi menjadi dua, yaitu:

a. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial terdiri dari dua jenis yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung (tunjangan). Kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran pokok (gaji, upah), prestasi, insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham dan pembayaran tertanggung (tabungan hari tua). Kompensasi finansial tidak langsung terdiri dari proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak dan pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit dan cuti hamil. Sedangkan kompensasi berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah dan kendaraan.

b. Kompensasi Nonfinansial

Kompensasi nonfinansial biasanya dikarenakan karir yang meliputi peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa.

Sedangkan kompensasi dikarenakan lingkungan kerja, meliputi mendapat pujian, bersahabat, nyaman bekerja, menyenangkan dan kondusif.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Elmi (2018:219) dalam pemberian kompensasi terdapat beberapa faktor yang mempengaruhinya. Secara garis besar faktor-faktor tersebut terbagi menjadi tiga, yaitu faktor intern organisasi, pribadi karyawan yang bersangkutan dan faktor ekstern karyawan organisasi.

a. Faktor Intern Organisasi

Contoh faktor intern organisasi yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah dana organisasi dan serikat pekerja.

1) Dana Organisasi

Kemampuan organisasi untuk melaksanakan kompensasi tergantung pada dana yang terhimpun untuk keperluan tersebut. Terhimpunnya dana tentunya sebagai akibat prestasi-prestasi kerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan. Makin besarnya prestasi kerja makin besar pula keuntungan organisasi/ perusahaan. Besarnya keuntungan perusahaan akan membesar himpunan dana untuk kompensasi, maka pelaksanaan kompensasi akan semakin baik dan begitu pula sebaliknya.

2) Serikat Pekerja

Para pekerja yang tergabung dalam serikat pekerja juga dapat mempengaruhi pelaksanaan atau penetapan kompensasi dalam suatu perusahaan. Serikat pekerja dapat menjadi symbol kekuatan pekerja

didalam menuntut perbaikan nasib. Keberadaan serikat pekerja perlu mendapatkan perhatian atau perlu diperhitungkan oleh pihak manajemen.

b. Faktor Pribadi Karyawan

Contoh faktor pribadi karyawan yang mempengaruhi besarnya pemberian kompensasi adalah produktivitas kerja, posisi dan jabatan, pendidikan dan pengalaman serta jenis dan sifat pekerjaan.

1) Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan faktor yang diperhitungkan dalam menetapkan kompensasi. Pengaruh ini memungkinkan karyawan pada posisi dan jabatan yang sama mendapatkan kompensasi yang berbeda. Pemberian kompensasi ini dimaksud untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2) Posisi dan Jabatan

Posisi dan jabatan berbeda berimplikasi pada perbedaan besarnya kompensasi. Posisi dan jabatan seseorang dalam organisasi menunjukkan keberadaan dan tanggung jawabnya dalam hierarki organisasi. Semakin tinggi posisi dan jabatan seseorang dalam organisasi, semakin besar tanggung jawabnya, maka semakin tinggi pula kompensasi yang diterimanya. Hal tersebut berlaku sebaliknya.

3) Pendidikan dan Pengalaman

Selain posisi dan jabatan, pendidikan dan pengalaman juga merupakan faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi. Karyawan yang lebih berpengalaman dan berpendidikan lebih tinggi akan mendapat kompensasi yang lebih besar dari karyawan yang kurang pengalaman dan atau lebih rendah tingkat pendidikannya. Pertimbangan faktor ini merupakan wujud penghargaan organisasi pada keprofesionalan seseorang. Pertimbangan ini juga dapat memacu karyawan untuk meningkatkan pengetahuannya.

4) Jenis dan Sifat Pekerjaan

Besarnya kompensasi karyawan yang bekerja di lapangan berbeda dengan insentif karyawan yang bekerja didalam ruangan, demikian juga kompensasi untuk pekerjaan klerikal akan berbeda dengan pekerjaan administratif. Begitu pula halnya dengan pekerjaan manajemen berbeda dengan pekerjaan manajemen berbeda dengan pekerjaan manajemen berbeda dengan pekerjaan teknis. Pemberian kompensasi yang berbeda ini selain karena pertimbangan profesionalisme karyawan juga karena besarnya risiko dan tanggung jawab perusahaan karyawan yang bertugas di lapangan biasanya mendapatkan kompensasi antara 2-3 kali lipat dari pekerjaan didalam ruangan/ kantor. Besarnya kompensasi sejalan dengan besarnya risiko dan tanggung jawab yang dipikulnya.

c. Faktor Ekstern

Contoh faktor ekstern karyawan dan organisasi yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah sebagai berikut:

1) Penawaran dan Permintaan Kinerja

Mengacu pada hukum ekonomi pasar bebas, kondisi dimana penawaran (*supply*) tenaga kerja lebih dari permintaan (*demand*) akan menyebabkan rendahnya kompensasi yang diberikan. Sebaiknya bila kondisi pasar kerja menunjukkan besarnya jumlah permintaan tenaga kerja sementara penawaran hanya sedikit, maka kompensasi yang diberikan akan besar. Besarnya nilai kompensasi yang ditawarkan suatu organisasi merupakan daya tarik calon karyawan untuk memasuki organisasi tersebut. Namun keadaan dimana jumlah tenaga kerja lebih besar dari lapangan kerja yang tersedia, besarnya kompensasi sedikit banyak menjadi terabaikan.

2) Biaya Hidup

Besarnya kompensasi terutama upah/ gaji harus disesuaikan dengan besarnya biaya hidup (*cost of living*), yang dimaksud biaya hidup disini adalah biaya hidup minimal. Paling tidak kompensasi yang diberikan harus sama atau diatas biaya hidup minimal. Jika kompensasi yang diberikan lebih rendah dari biaya hidup minimal, maka yang terjadi adalah proses pemiskinan bangsa.

3) Kebijakan Pemerintah

Sebagai pemegang kebijakan, pemerintah berupaya melindungi rakyatnya dari kesewenang-wenangan dan keadilan. Kaitannya dengan kompensasi adalah pemerintah menentukan upah minimum, jam kerja/ hari, untuk pria dan wanita pada batas umur tertentu. Dengan peraturan tersebut pemerintah menjamin berlangsungnya proses pemakmuran bangsa hingga dapat mencegah praktek-praktek organisasi yang dapat memiskinkan bangsa.

4) Kondisi Perekonomian Nasional

Kompensasi yang diterima oleh karyawan di negara-negara maju jauh lebih besar dari yang diterima negara-negara berkembang dan atau negara miskin. Besarnya rata-rata kompensasi yang diberikan oleh organisasi-organisasi dalam suatu negara mencerminkan kondisi perekonomian negara tersebut dan penghargaan negara terhadap sumber daya manusianya.

4. Dimensi dan Indikator Kompensasi

Menurut Badriyah (2015:164) dimensi dan indikator kompensasi dibagi menjadi:

a. Upah.

Balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan. Dengan indikator keadilan dalam pemberian gaji dan ketepatan waktu dalam pemberian gaji.

b. Insentif

Balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu. Dengan indikator keadilan dalam pemberian insentif dan kelayakan dalam pemberian insentif.

c. Bonus

Dengan indikator keadilan dalam pemberian bonus dan kelayakan dalam pemberian bonus.

d. Tunjangan

Dengan indikator pemberian tunjangan kesehatan dan tunjangan hari raya.

e. Fasilitas

Fasilitas yang memadai guna mempermudah karyawan dalam bekerja.

2.1.4 Fasilitas Kerja

1. Pengertian Fasilitas Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Sukanto dan Indryo (2018:151) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerapan,

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.

2. Karakteristik Fasilitas Kerja

Menurut Hartanto (2019:501) karakteristik dari sarana pendukung dalam proses aktivitas perusahaan adalah:

a. Mempunyai bentuk fisik

Dipakai atau digunakan secara aktif dalam kegiatan normal perusahaan. Mempunyai jangka waktu kegunaan atau umur relatif permanen dari satu periode akuntansi atau lebih dari satu tahun.

b. Memberikan manfaat dimasa yang akan datang

Dari pendapat diatas dapat diketahui bahwa sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat dimasa yang akan datang.

3. Jenis-Jenis Fasilitas Kerja

Menurut Hartanto (2019:522) jenis-jenis fasilitas kerja terdiri dari:

- a. Mesin dan peralatannya yang merupakan keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada diperusahaan.
- b. Prasarana, yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan, diantaranya adalah jembatan, jalan, pagar dan lainnya.

- c. Perlengkapan kantor, yaitu fasilitas yang mendukung kegiatan yang ada di perkantoran, seperti meja, kursi, tempat ibadah, lemari dan tempat bersih untuk beristirahat para karyawannya.
- d. Peralatan investaris, yaitu peralatan yang dianggap sebagai alat-alat yang digunakan seperti inventaris kendaraan. Inventaris kantor, inventaris pabrik dan lainnya.
- e. Tanah, yaitu aset yang terhampar luas baik yang digunakan ditempat bangunan, maupun yang merupakan lahan kosong yang digunakan untuk aktivitas perusahaan.
- f. Bangunan, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas sentral pada kegiatan perusahaan utama seperti perkantoran dan pergudangan.
- g. Alat transportasi, yaitu semua jenis peralatan yang digunakan untuk membantu terlaksananya aktivitas perusahaan seperti kendaraan.

4. Dimensi dan Indikator Fasilitas Kerja

Menurut Vonny (2016:11) mengatakan fasilitas kerja dapat diukur menggunakan:

- a. Sesuai kebutuhan, fasilitas kerja yang disediakan dapat digunakan sesuai kebutuhan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau tugasnya.
- b. Peralatan dan perlengkapan, peralatan dan perlengkapan yang lengkap akan menunjang kinerja karyawan menjadi lebih efektif dan efisien.
- c. Mudah digunakan, fasilitas kerja yang disediakan sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dan haruslah mudah digunakan supaya pekerjaan tidak terhambat.

- d. Mempercepat proses kerja, fasilitas yang memadai dan berfungsi dengan baik akan mempercepat pekerjaan dan karyawan dapat memberikan hasil yang baik.

2.1.5 Stres Kerja

Stres merupakan respon saat seseorang mengalami berbagai tuntutan, ancaman atau tekanan yang dapat merubah perilaku dan kondisi berpikir seseorang. Stres dapat menyebabkan perubahan baik secara fisik maupun emosional (mental/psikis).

1. Pengertian Stres Kerja

Menurut Fahmi (2016:214) stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya.

Menurut Asih (2018:2) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan. Stres pada pekerjaan adalah pengalaman stres yang berhubungan dengan pekerjaan. Kemudian menurut Hamali (2018:241) stres kerja merupakan kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan keadaan yang terjadi ketika pegawai dihadapkan oleh peluang dan tantangan yang dapat memberikan ketegangan dan perubahan perilaku. Stres kerja juga dapat mengakibatkan perubahan emosi, mempengaruhi ketidakseimbangan fisik dan psikis, proses berpikir, dan dapat memberikan pengaruh terhadap performa pegawai.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Tewal (2021:141) terdapat dua faktor yang menyebabkan stres kerja yaitu:

a. Penyebab stres dari individu yang mencakup:

- 1) Konflik peran yang terjadi ketika seseorang dituntut untuk mengemban lebih dari satu peran.
- 2) Beban kerja berlebihan yang terjadi manakala jumlah pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja sebenarnya.
- 3) Kemenduaan peran adalah tidak adanya pengertian tentang hak dan kewajiban karyawan dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

b. Penyebab stres pada kelompok dan organisasi yang mencakup:

- 1) Kurangnya kohesivitas antara anggota kelompok kerja.
- 2) Tidak adanya kesempatan kebersamaan antar karyawan karena desain kerja, kebijakan penyelia atau karena anggota kelompok yang ingin menyingkirkan karyawan lain.
- 3) Budaya organisasi.
- 4) Kurangnya kesempatan karir yang diberikan kepada karyawan.

Faktor lainnya yang dapat memicu stres kerja pada pegawai adalah sistem pemberlakuan kerja lembur namun tidak dibarengi dengan pemberian insentif. Pegawai yang kerap melakukan lembur kerja akan rentan mengalami stres kerja dan akan berdampak pada penurunan kinerja. Hal ini disebabkan karena keterbatasan kemampuan yang dimiliki pegawai.

3. Dimensi dan Indikator Stres Kerja

Dimensi dan indikator stres kerja menurut Robbins (2018:14) yaitu:

- a. Tuntutan tugas, yaitu faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja dan tata kerja letak fisik.
- b. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
- c. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain.
- d. Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang dan tanggung jawab.
- e. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menguraikan terkait penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dengan variabel yang digunakan sama namun hasil yang didapat berbeda. Tinjauan penelitian terdahulu sangat besar manfaatnya untuk memperjelas hasil penelitian ini. Terdapat beberapa penelitian yang berhubungan dengan latar belakang dari penelitian ini. Berikut ini merupakan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian yang dilakukan, dapat dilihat pada tabel 2.1 berikut ini:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Kania Benita, Ronnie Resdianto Masman. (2022). Pengaruh Kompensasi, Mutasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Bank Danamon Cabang Abdul Muis di Jakarta. Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan. Vol. 04, No. 04. ISSN: 2657-0025.	Kompensasi (X1) Mutasi Kerja (X2) Stres Kerja (X3) Kepuasan Kerja (Y)	Metode: Kuantitatif Alat Analisis: SEMPLS	1. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. 2. Mutasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. 3. Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
2.	Muhammad Elfi Azhar, Deissya Utami Nurdin, Yudi Siswadi.	Disiplin Kerja (X1)	Metode: Deskriptif Kuantitatif	1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
	(2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Humaniora, Vol. 4, No. 1. ISSN: 2548-9585.	Kompensasi (X2) Kepuasan Kerja (Y)	Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda	2. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
3.	Nurul Maghfirah, Felix Chandra. (2023). Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia. Management Studies and Entrepreneurship Journal. Vol 4(3). ISSN: 2713-2722.	Kompensasi (X1) Stres Kerja (X2) Fasilitas Kerja (X3) Kepuasan Kerja (Y)	Metode: Kuantitatif Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda	1. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. 2. Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. 3. Fasilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. 4. Kompensasi, stres kerja dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
4.	Anik Hermingsih, Desti Purwanti. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi.	Kompensasi (X1) Beban Kerja (X2) Kepuasan Kerja (Y) Motivasi Kerja (Z)	Metode: Kuantitatif Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda	1. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. 2. Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. 3. Motivasi memoderasi pengaruh kompensasi

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
	DIMENSI Vol. 9, No. 3. ISSN: 2085-9996.			terhadap kepuasan kerja. 4. Motivasi kerja tidak memiliki efek moderasi terhadap pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja.
5.	Ridha Putri, Zulfadil, Yusni Maulida. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan PT Subentra Kota Pekanbaru. Jurnal Ekonomi KIAT Vol. 31, No. 2. P-ISSN: 1410- 3834, e-ISSN: 2597-7393.	Disiplin Kerja (X1) Fasilitas Kerja (X2) Kepuasan Kerja (Y) Produktivitas Kerja (Y)	Metode: Kuantitatif Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda	1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. 2. Fasilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
6.	Indra Prawira. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol. 3 No. 1. ISSN: 2623-2634.	Kompensasi (X1) Kepemimpinan (X2) Fasilitas Kerja (X3) Kepuasan Kerja (Y)	Metode: Kuantitatif Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda	1. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. 2. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. 3. Fasilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
7.	Monika Dwi Intan Saraswati, Aniek Wahyuti. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT Nutricell Bahari Lestari. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. Vol. 11, No. 11. ISSN: 2461-0593.	Lingkungan Kerja (X1) Stres Kerja (X2) Kompensasi (X3) Kepuasan Kerja (Y)	Metode: Kuantitatif Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda	1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. 2. Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. 3. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
8.	Yosi Hana Fibri, Youmil Abdrian, Alfi Husni Fansurya. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja yang dimoderasi Oleh Gaya Kepemimpinan di Hotel Yuan Garden Pasar Baru. Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis. Vol. 20, No. 2. ISSN: 2442-9813.	Fasilitas Kerja (X1) Kompensasi (X2) Kepuasan Kerja (Y) Gaya Kepemimpinan (Z)	Metode: Kuantitatif Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda	1. Fasilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. 2. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
9.	Agung Aditya Saputra. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja	Kompensasi (X1) Lingkungan Kerja (X2)	Metode: Kuantitatif Asosiatif	1. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

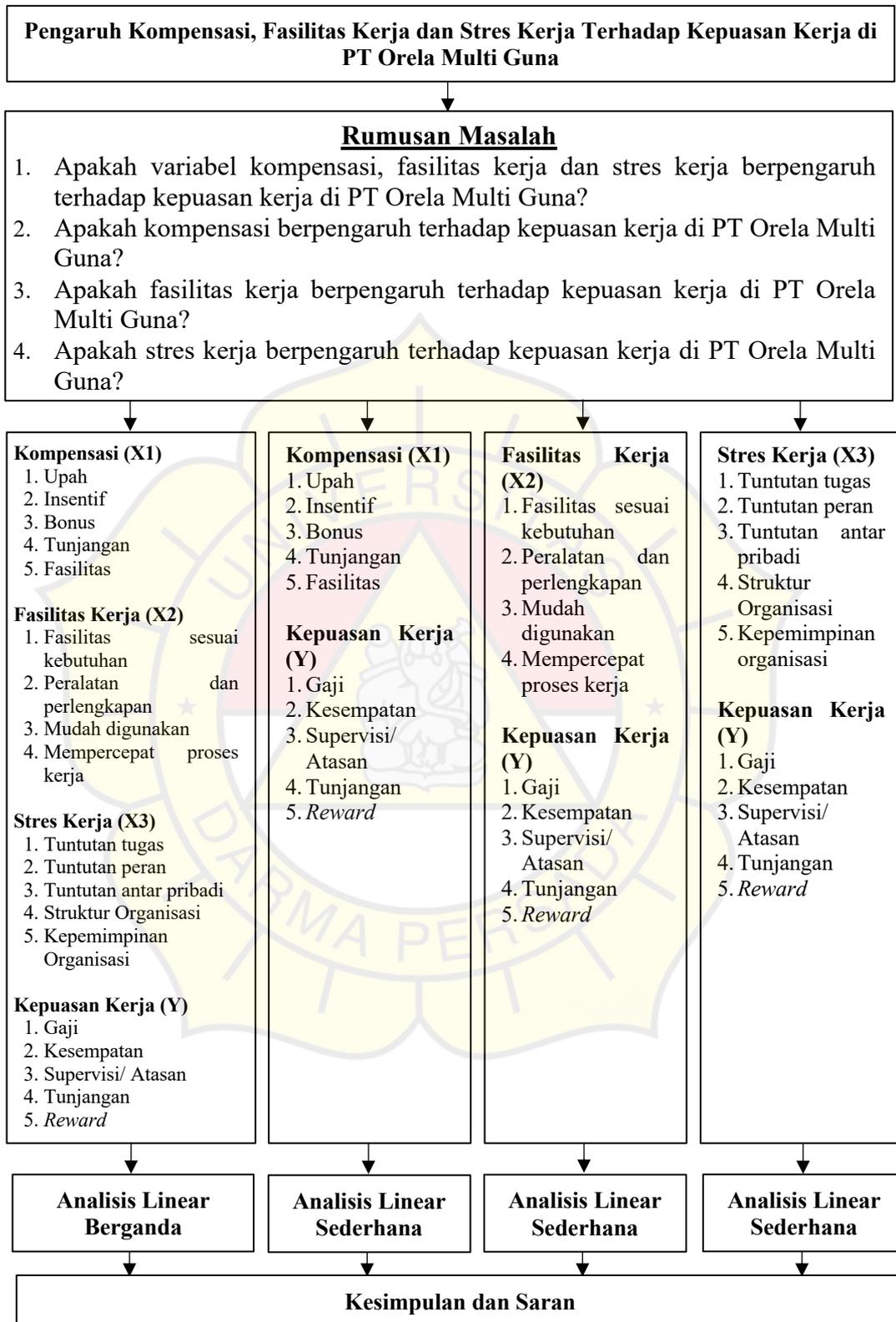
No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
	<p>dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.</p> <p>Technomedia Journal (TMJ) Vol 7, No 1. p-ISSN: 2620-3383 e-ISSN: 2628-6544</p>	<p>Beban Kerja (X3)</p> <p>Kepuasan Kerja (Y)</p>	<p>Alat Analisis: SmartPLS</p>	<p>2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.</p> <p>3. Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.</p>
10.	<p>Rizky Maulana, T. Lyza Tahura, Alvin Fahlevi. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja, Etika Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai PT Samudera Lautan Luas Medan.</p> <p>Jurnal Ekonomi dan Manajemen Teknologi (EMT) p-ISSN: 2579-7972. e-ISSN: 2549-6204.</p>	<p>Fasilitas Kerja (X1)</p> <p>Etika Kerja (X2)</p> <p>Komunikasi (X3)</p> <p>Kepuasan Kerja (Y)</p>	<p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<p>1. Fasilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.</p> <p>2. Etika kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.</p> <p>3. Komunikasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.</p>
11.	<p>Moh Ali Fikri, Mohammad Yahya Arief, Minullah. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Kependudukan</p>	<p>Fasilitas Kerja (X1)</p> <p>Disiplin Kerja (X2)</p> <p>Kepuasan Kerja (Y)</p>	<p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<p>1. Fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.</p> <p>2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.</p>

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
	dan Pencatatan Sipil Situbondo. Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME) Vol 2, No 10. E-ISSN: 2964- 898X P-ISSN: 2964- 8750.			

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2023.

2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2019:95) kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Berdasarkan tinjauan teori yang sudah disajikan maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam gambar 2.1 berikut ini:



Sumber: Data diolah peneliti, 2023.

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2019:64) 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.

1. Pengaruh Kompensasi (X1), Fasilitas Kerja (X2), dan Stres Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) di PT Orela Multi Guna.

H0: Tidak terdapat pengaruh antara Kompensasi (X1), Fasilitas Kerja (X2), dan Stres Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) di PT Orela Multi Guna.

Ha: Terdapat pengaruh antara Kompensasi (X1), Fasilitas Kerja (X2), dan Stres Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) di PT Orela Multi Guna.

2. Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) di PT Orela Multi Guna.

H0: Tidak terdapat pengaruh antara Kompensasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) di PT Orela Multi Guna.

Ha: Terdapat pengaruh antara Kompensasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) di PT Orela Multi Guna.

3. Pengaruh Fasilitas Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) di PT Orela Multi Guna.

H0: Tidak terdapat pengaruh antara Fasilitas Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) di PT Orela Multi Guna.

Ha: Terdapat pengaruh antara Fasilitas Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) di PT Orela Multi Guna.

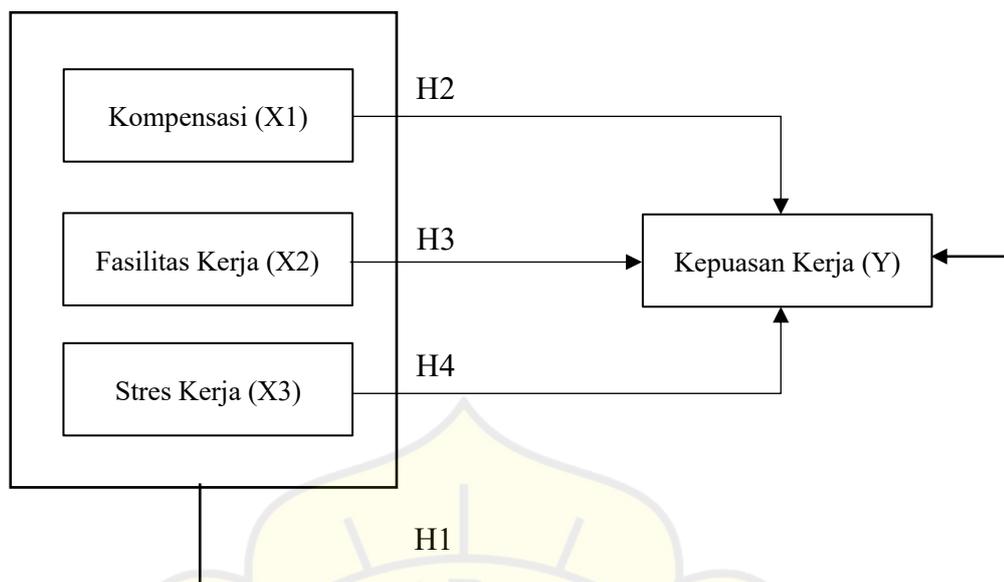
4. Pengaruh Stres Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) di PT Orela Multi Guna.

H0: Tidak terdapat pengaruh antara Stres Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) di PT Orela Multi Guna.

Ha: Terdapat pengaruh antara Stres Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) di PT Orela Multi Guna.

2.5 Paradigma Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:6) paradigma penelitian diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti dan sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis statistik yang digunakan. Dari rumusan hipotesis diatas tentang pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, dapat digambarkan kerangka hubungan variabel sebagai berikut:



Sumber: Data diolah peneliti, 2023.

Gambar 2.2 Paradigma Penelitian

Pada gambar diatas menjelaskan mengenai hubungan antara variabel dimana terdapat tiga variabel independen yakni kompensasi (X_1), fasilitas kerja (X_2), stres kerja (X_3), dan satu variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Y) secara parsial atau individu dengan rumusan persamaan regresi $Y = a + bx$. Berikutnya kompensasi (X_1), fasilitas kerja (X_2), stres kerja (X_3) mempengaruhi kepuasan kerja (Y) secara bersama-sama (simultan) dengan rumusan persamaan regresi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$