

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Gaji

Gaji yang diberikan pada karyawan merupakan suatu imbalan atas jerih payah karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk meningkatkan aktivitas yang akan datang.

2.1.1.1 Pengertian Gaji

Gaji merupakan balas jasa yang sudah dipastikan besaran jumlah dan waktu pemberiannya kepada karyawan. Menurut De Pora (2011) dalam (Kartika, dkk, 2016: 6) gaji merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diberikan pengusaha kepada karyawan atas tenaga dan pikiran yang telah disumbangkan dalam rangka memajukan atau mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Mulyadi (2013) dalam (Puspita dan Heryati, 2019) gaji merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan dan umumnya dibayarkan secara tetap setiap bulan.

Menurut Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, gaji atau upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk

tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Menurut Mangkunegara (2016) dalam (Yuliana, dkk, 2020) terdapat lima prinsip gaji:

1. Tingkat tinggi atau rendahnya suatu bayaran yang diberikan kepada karyawan tergantung pada kondisi perusahaan.
2. Struktur pembayaran berhubungan dengan rata-rata pembayaran, tingkat bayaran yang bisa diberikan dan klasifikasi jabatan di perusahaan.
3. Penentuan bayaran individu didasarkan pada rata-rata tingkat bayaran, tingkat pendidikan, masa kerja dan prestasi kerja karyawan.
4. Metode pembayaran terbagi menjadi dua, pembayaran yang didasarkan pada waktu (per jam, per hari, per bulan) dan pembayaran yang didasarkan pada pembagian hasil.
5. Kontrol pembayaran merupakan pengendalian langsung dari biaya kerja.

Berdasarkan pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa gaji merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan atas kontribusinya dalam mencapai tujuan perusahaan dan dibayarkan sesuai dengan kesepakatan antara karyawan dan pemberi kerja.

2.1.1.2 Tujuan Pemberian Gaji

Gaji biasanya diberikan atas kinerja berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan perusahaan. Tujuan dalam hal pemberian gaji oleh perusahaan kepada karyawan yang dikemukakan oleh Veithzal Rivai dan Ella Jauvani (2013) dalam (Lestari dan Hidayat, 2018) sebagai berikut:

1. Ikatan Kerja Sama

Terjalannya ikatan kerja sama antara pengusaha dengan karyawan secara formal melalui pemberian upah dan gaji. Karyawan bertanggung jawab melakukan pekerjaannya dengan baik. Sebagai balasannya, perusahaan wajib membayar upah dan gaji pada karyawan sesuai janji yang telah disepakati.

2. Kepuasan Kerja

Karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya karena dengan upah dan gaji yang diterima, karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya.

3. Pengadaan Efektif

Perusahaan akan lebih mudah melakukan pengadaan karyawan, jika program upah dan gaji ditetapkan cukup besar.

4. Motivasi

Karyawan lebih mudah dimotivasi oleh pimpinan atau manajer perusahaan, jika upah dan gaji yang diberikan cukup besar.

5. Stabilitas Karyawan

Dengan program upah dan gaji atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian upah dan gaji yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Karyawan akan menyadari serta mentaati

peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Karyawan akan lebih berkonsentrasi pada pekerjaan dan pengaruh serikat buruh bisa dihindari dengan pemberian program upah dan gaji yang baik.

8. Pengaruh Usaha Sejenis/Kadin

Turnover yang kecil membuat stabilitas karyawan akan terjaga dan perpindahan karyawan ke perusahaan sejenis dapat dihindarkan apabila program upah dan gaji didasarkan pada prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif.

9. Pengaruh Pemerintah

Intervensi dari pemerintah bisa dihindari dengan menyesuaikan program upah dan gaji yang didasarkan pada undang-undang perburuhan yang berlaku, seperti upah minimum.

2.1.1.3 Tahapan Utama Dalam Pemberian Gaji

Pemberian gaji harus ditetapkan atas asas adil dan layak dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Berikut pengertian dari asas adil dan layak menurut Veithzal Rivai (2013) dalam (Lestari dan Hidayat, 2018):

1. Asas Adil

Besarnya gaji yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Jadi adil bukan berarti setiap karyawan menerima gaji yang sama besarnya. Dengan

asas adil akan terciptanya suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas dan stabilitas karyawan akan lebih baik.

2. Asas Layak dan Wajar

Gaji yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya gaji didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

2.1.1.4 Faktor-Faktor yang Menentukan Pemberian Gaji

Penentuan gaji yang layak ditentukan melalui evaluasi jabatan yang nantinya akan menghasilkan klasifikasi jabatan. Namun masih terdapat faktor-faktor di luar kemampuan perusahaan yang mempengaruhi tingkat gaji. Menurut Veithzal Rivai (2013) dalam (Lestari dan Hidayat, 2018) faktor-faktor itu di antaranya:

1. Tingkat Gaji yang Lazim

Ketersediaan (*supply*) dan permintaan tenaga kerja sangat mempengaruhi tingkat gaji. Tenaga-tenaga kerja yang langka, akan mendapatkan gaji jauh melebihi tingkat gaji.

2. Serikat Buruh

Serikat buruh bisa menjadi kekuatan yang sangat besar dalam suatu perusahaan yang dapat memaksa perusahaan untuk memberikan gaji yang lebih besar.

3. Pemerintah

Pemerintah mempunyai kekuasaan yang besar dalam mengatur

perusahaan. Seperti dalam penentuan tarif upah minimum, jam kerja standar dan tunjangan untuk karyawan harus yang dipatuhi oleh perusahaan.

4. Kebijakan dan Strategi Penggajian

Kebijakan pemberian gaji di atas harga pasar merupakan upaya untuk menghadapi persaingan. Mencegah terjadinya kerusuhan dengan selalu memperhatikan tuntutan serikat buruh, kadangkala menimbulkan biaya yang sangat besar.

5. Faktor Internasional

Ketika perusahaan mengalami perkembangan hingga penjuru dunia, tantangan yang muncul dalam penggajian adalah penyesuaian dengan situasi di negara yang bersangkutan. Kemungkinan besar akan terjadi perbedaan tingkat gaji pada jabatan yang sama di negara yang berbeda.

6. Nilai yang Sebanding Dalam Pembayaran yang Sama

Dua pekerjaan berbeda tetapi memiliki poin yang sama mempunyai tingkat gaji yang berbeda. Pemberian gaji yang berbeda pada jenis pekerjaan yang sama sangat melanggar persamaan hak.

7. Biaya dan Produktivitas

Salah satu komponen biaya yang sangat berpengaruh terhadap harga pokok barang adalah tenaga kerja atau sumber daya manusia. Tingginya harga pokok dapat menurunkan penjualan dan keuntungan perusahaan.

2.1.1.5 Indikator Gaji

Gaji merupakan imbalan yang diterima sebagai balas jasa dari perusahaan

kepada karyawan. Menurut Cristiana (2016) indikator-indikator dari gaji adalah sebagai berikut:

1. Kelayakan Gaji

Maksud gaji yang layak di sini adalah minimal gaji yang diterima seorang karyawan dari organisasi/perusahaan dapat memenuhi kebutuhan primernya, maka dapat dikatakan bahwa karyawan sudah mendapatkan gaji yang layak tersebut.

2. Kepuasan terhadap Gaji

Gaji yang diberikan kepada karyawan diharapkan mampu mewujudkan usaha dalam mempertahankan dan memotivasi karyawan agar bersemangat dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dan karyawan juga merasa puas dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan.

3. Adil

Pemberian gaji yang adil akan menciptakan suasana yang baik bagi para karyawan, sehingga perusahaan harus bisa membedakan gaji setiap karyawan berdasarkan jabatannya.

2.1.2 Tunjangan

Tunjangan diberikan pada karyawan untuk memenuhi kebutuhan sosial dan rekreasi karyawan. Pemberian tunjangan ini diharapkan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan, sehingga dengan semangat kerja yang meningkat maka diharapkan prestasi kerja juga meningkat.

2.1.2.1 Pengertian Tunjangan

Tunjangan merupakan balas jasa tidak langsung di luar gaji atau upah yang

diberikan perusahaan kepada karyawannya dalam bentuk finansial. Tunjangan menurut Usman, dkk. (2021) dalam (Septiani, dkk, 2024: 58) merupakan penghasilan yang diterima oleh karyawan dari perusahaan di samping penghasilan utama. Penghasilan ini merupakan hak karyawan yang dianggap sebagai apresiasi bagi karyawan dari perusahaan atas kinerjanya.

Menurut Sadili (2019: 197) tunjangan merupakan pembayaran keuangan tidak langsung yang diterima seorang karyawan, misalnya asuransi jiwa dan kesehatan, cuti, pensiun, fasilitas pengasuhan anak dan rabat untuk produk perusahaan. Menurut Siti Mujanah (2017) dalam (Fredicia, dkk, 2022) tunjangan adalah pemberian kompensasi secara finansial dan nonfinansial yang merupakan tambahan di luar gaji maupun upah.

Menurut Simamora (2014) dalam (Kurniasih, dkk, 2021) tunjangan karyawan adalah pembayaran jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan ini. Program tunjangan dibagi menjadi 3 kategori, yaitu:

1. Tunjangan yang menggantikan penghasilan (*income*), seperti tunjangan keamanan sosial dan pensiun menggantikan penghasilan pada waktu pensiun, kontinuitas gaji dan program bagi yang tidak mampu atau cacat yang jangka pendek dan jangka panjang menggantikan penghasilan yang hilang karena sakit atau cacat.
2. Tunjangan yang memberikan peningkatan rasa aman bagi kalangan karyawan dengan membayar pengeluaran ekstra atau luar biasa yang dialami karyawan secara tidak terduga.

3. Tunjangan yang dapat dipandang sebagai kesempatan bagi karyawan. Hal ini dapat meliputi mulai dari pembayaran biaya kuliah sampai liburan dan hari besar. Tunjangan ini berkaitan dengan kualitas kehidupan karyawan yang terpisah dari pekerjaan.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pemberian tunjangan merupakan salah satu upaya perusahaan untuk memenuhi kebutuhan sosial karyawan dengan pembayaran keuangan tidak langsung yang diberikan sebagai bentuk tanggung jawab sosial perusahaan kepada karyawannya.

2.1.2.2 Tujuan Tunjangan

Tunjangan adalah bagian dari kompensasi yang ditawarkan. Kompensasi secara total termasuk pembayaran secara langsung dalam bentuk gaji dan upah serta pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan. Wungu dan Brotoharsojo dalam Kadarisman (2016: 244), menyebutkan tujuan pemberian tunjangan sebagai berikut:

1. Meningkatkan daya tarik perusahaan/organisasi bagi calon karyawan baru.
Calon karyawan baru biasanya tertarik pada perusahaan/organisasi yang menawarkan beragam tunjangan yang dianggap dapat menjamin rasa aman karyawan, baik saat karyawan masih bekerja maupun setelah pensiun.
2. Meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga menimbulkan rasa memiliki dari diri karyawan yang tentunya akan berdampak menguntungkan bagi perkembangan kerja sama tim.
3. Menawarkan layanan kepada karyawan dalam arti bahwa pemberian tunjangan akan membantu menjaga motivasi karyawan dan

memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih baik.

Karyawan adalah sumber daya manusia yang berharga, aset penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Karenanya, menawarkan tunjangan akan sangat membantu menumbuhkan kepuasan kerja karyawan, sehingga memungkinkan karyawan bekerja lebih efisien dan mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2.3 Jenis-Jenis Tunjangan

Tunjangan diberikan oleh perusahaan untuk memenuhi kebutuhan hidup dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Jenis tunjangan yang diberikan dapat disesuaikan dengan kebijakan dan kemampuan finansial perusahaan. Menurut Wibowo (2014) dalam (Nenza, 2020), jenis-jenis tunjangan dibagi menjadi beberapa. Di antaranya sebagai berikut:

1. Tunjangan Wajib

Sebagian besar tunjangan dari pemberi kerja diberikan secara sukarela, namun ada juga yang diwajibkan oleh undang-undang. Sekitar 10% dari seluruh biaya kompensasi termasuk dalam tunjangan. Tunjangan tersebut meliputi cuti keluarga dan pengobatan, asuransi pengangguran, jaminan sosial dan ganti rugi karyawan.

2. Tunjangan Tidak Wajib (Sukarela)

Banyak tunjangan lainnya yang diberikan secara sukarela oleh perusahaan. Tunjangan-tunjangan ini biasanya merupakan hasil dari persetujuan tenaga kerja/manajemen di beberapa perusahaan dan manajemen unilateral di perusahaan lain. Tunjangan ketika menganggur, asuransi kesehatan, asuransi jiwa, program pensiun, rancangan opsi saham karyawan dan layanan karyawan merupakan jenis-jenis tunjangan tidak wajib.

2.1.2.4 Prinsip-Prinsip Tunjangan

Memberikan kontribusi kepada perusahaan yang setidaknya setara dengan biaya yang dikeluarkan untuk program tersebut merupakan prinsip dari tunjangan (Wibowo, 2014 dalam (Nenza, 2020)). Berikut adalah beberapa prinsip umum yang harus diikuti, yaitu:

1. Tunjangan bagi karyawan suatu perusahaan harus sesuai dengan kebutuhan yang sebenarnya.
2. Tunjangan harus dibatasi pada kegiatan-kegiatan di mana kerja sama tim lebih efisien dibandingkan personal.
3. Program tunjangan harus cukup fleksibel untuk mengakomodasi berbagai kebutuhan karyawan.
4. Perusahaan harus menerapkan proses komunikasi yang menjangkau secara luas dan direncanakan dengan baik, jika ingin mendapatkan pengakuan atas layanan yang diberikan kepada karyawannya.

2.1.2.5 Indikator Tunjangan

Untuk memastikan pelaksanaan tunjangan dapat tercapai, maka diperlukan adanya indikator. Nawawi dalam Kadarisman (2012: 250) menjelaskan beberapa indikator tunjangan di antaranya:

1. Ketepatan

Tunjangan dari perusahaan harus diberikan sesuai jadwal dan sesuai sasaran. Tunjangan akan sangat membantu jika diberikan pada saat tunjangan tersebut dibutuhkan untuk biaya hidup tambahan bagi karyawan yang pendapatan atau gaji tetapnya cukup kecil. Sementara itu, tunjangan

akan lebih bermanfaat jika diberikan secara bersamaan kepada karyawan menengah ke atas yang penghasilan atau gajinya cukup besar. Hasilnya, hal ini dapat digunakan untuk menjaga kedudukan sosio-ekonomi baik di dalam perusahaan atau organisasi maupun di seluruh masyarakat.

Selain itu, alokasi tunjangan juga harus tepat sasaran. Pertama, memberikan tunjangan kepada karyawan yang tepat agar karyawan terus berkontribusi maksimal pada perusahaan. Kedua, untuk kegiatan yang tepat. Hal ini menunjukkan bahwa tunjangan tersebut diberikan dalam bentuk yang relevan dan dalam jumlah yang memadai untuk mencapai seluruh atau sebagian kepuasan kerja (kualitas kehidupan kerja) dan keamanan.

2. Kelayakan atau Keadilan

Pemberian tunjangan yang memadai berarti tunjangan dirasa cukup berharga untuk merangsang persaingan prestasi di bidang pekerjaan masing-masing. Dari segi keadilan, tunjangan yang diberikan harus adil baik dari segi penerimaan maupun perbandingan jumlah yang diterima.

3. Pembiayaan yang Terkendali dan Seimbang

Pemberian tunjangan perlu dilakukan secara terkendali dan seimbang serta harus sesuai dengan kemampuan organisasi atau perusahaan dalam membiayainya. Karenanya, meskipun perusahaan menghasilkan keuntungan yang cukup besar, perusahaan tidak perlu mengeluarkan terlalu banyak uang, yang akan mengurangi kemampuannya untuk menginspirasi persaingan dan kesuksesan.

2.1.3 Penyediaan Fasilitas Kerja

Untuk mencapai tujuan perusahaan, alat atau struktur pendukung diperlukan untuk operasi sehari-hari. Fasilitas yang digunakan dalam berbagai bentuk, tipe dan desain disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan.

2.1.3.1 Pengertian Fasilitas Kerja

Salah satu faktor yang mendukung tercapainya tujuan perusahaan yaitu dengan tersedianya fasilitas kerja. Karyawan akan lebih cepat menuntaskan pekerjaan sesuai jadwal dan memberikan kontribusi terbaik pada perusahaan jika perusahaan memiliki fasilitas kerja yang baik. Di sisi lain, karyawan akan terkendala menuntaskan pekerjaan tepat waktu jika perusahaan kekurangan fasilitas kerja, yang pada akhirnya akan mengakibatkan ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya (Dianto, dkk, 2023).

Menurut Barry (2012) dalam (Hendry, 2018) fasilitas kerja adalah sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali.

Menurut Lupiyoadi (2016) dalam (Yushro, dkk, 2022) fasilitas adalah sarana untuk memperlancar dan memudahkan pelaksanaan fungsi. Fasilitas merupakan komponen individual dari penawaran yang mudah ditimbulkan atau dikurangi tanpa mengubah kualitas dan model jasa. Fasilitas juga merupakan alat untuk membedakan program lembaga yang satu dari pesaing yang lainnya.

Menurut Dianto, dkk (2023) dalam jurnal mengungkapkan bahwa fasilitas kerja meliputi segala jenis peralatan yang dapat digunakan sebagai alat utama atau

pembantu untuk menyelesaikan suatu tugas karena fasilitas kerja merupakan salah satu hal yang memotivasi orang untuk menyelesaikan tugas guna mencapai hasil yang terbaik.

Anggrainy, dkk (2018) dalam jurnal mengungkapkan bahwa, untuk mencapai tujuan perusahaan yang ada banyak faktor yang mendukung, salah satu diantaranya adalah fasilitas kerja merupakan faktor pendukung bagi kelancaran tugas yang dikerjakan, sehingga pekerjaan dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan. Fasilitas kerja terkait dengan lingkungan kerja, karena lingkungan kerja juga merupakan fasilitas kerja, dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman maka karyawan dapat melaksanakan kerja dengan baik.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja adalah sarana fisik yang diberikan perusahaan untuk dipergunakan semua orang guna mempermudah kegiatan pekerjaan.

2.1.3.2 Jenis-Jenis Fasilitas Kerja

3 (tiga) golongan fasilitas kerja, di antaranya fasilitas alat kerja, fasilitas perlengkapan kerja dan fasilitas sosial (Moenir, 2010: 197). Dijelaskan sebagai berikut:

1. Fasilitas Alat Kerja

Tanpa disediakan alat kerja, seorang karyawan tidak dapat mengerjakan tugas yang dibebankan kepadanya. Ada dua jenis alat kerja, yaitu:

- a. Aturan yang menentukan kewenangan dan kekuasaan dalam melaksanakan tanggung jawab disebut alat kerja manajemen. Adanya alat kewenangan dan kekuasaan, fungsi manajemen sebagai

pemimpin, pengarah, pengatur dan pengawasan terhadap pengerjaan pekerjaan oleh karyawan dalam suatu perusahaan dapat terlaksana.

- b. Seluruh benda atau barang yang beroperasi langsung dalam produksi disebut alat kerja operasional, termasuk di dalamnya semua alat kerja di kantor seperti mesin tulis, mesin pengganda, mesin hitung, mesin komputer dan sebagainya.

2. Fasilitas Perlengkapan Kerja

Yang disebut perlengkapan kerja adalah seluruh benda atau barang yang berfungsi sebagai pendukung dalam pengerjaan pekerjaan dan tidak digunakan secara langsung dalam produksi. Berikut yang termasuk dalam perlengkapan kerja adalah:

- a. Gedung dan semua sarana yang dibutuhkan termasuk jalan, selokan, air bersih, pembuangan air kotor dan halaman parkir.
- b. Tata letak yang efisien di setiap ruangan kerja dan ruangan lain yang memadai.
- c. Pencahayaan yang baik.
- d. Meja dan kursi tamu, meja dan kursi kerja, berbagai bentuk lemari dan mebel lainnya.
- e. Telepon, teleks, internet, kendaraan dan sebagainya untuk memudahkan dalam komunikasi dan transportasi.
- f. Kipas angin, AC dan alat lainnya untuk penyejuk ruangan.
- g. Peralatan rumah tangga kantor, seperti alat memasak, alat pencuci, alat pembersih, barang pecah belah dan sebagainya.

3. Fasilitas Sosial

Fasilitas sosial adalah fasilitas berfungsi sosial dan bisa dipakai oleh karyawan, misalnya kendaraan bermotor, rumah jabatan dan mess untuk karyawan yang belum berkeluarga.

2.1.3.3 Indikator Fasilitas Kerja

Untuk memudahkan karyawan dalam menuntaskan pekerjaan sehari-hari maka dibutuhkan fasilitas kerja. Menurut Sofyan (2004: 22) indikator fasilitas kerja dalam perusahaan terdiri dari sebagai berikut:

1. Mesin dan peralatan, yaitu semua alat yang digunakan untuk pengerjaan proses produksi yang ada di perusahaan.
2. Prasarana, yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk mempermudah aktivitas perusahaan, di antaranya adalah tempat ibadah, toilet, jalan, pagar dan lainnya.
3. Perlengkapan kantor, yaitu fasilitas yang menunjang berbagai aktivitas di perkantoran, seperti mebel, alat laboratorium dan alat elektronik (komputer, mesin fotocopy, printer dan alat hitung lainnya).
4. Ruangan kesehatan, yaitu ruangan yang digunakan karyawan untuk beristirahat saat sedang tidak sehat dan apabila terjadi kecelakaan kerja.
5. Bangunan, yaitu fasilitas pendukung aktivitas sentral kegiatan perusahaan utama seperti perkantoran, pabrik dan pergudangan.
6. Alat transportasi, yaitu seluruh peralatan yang dipakai untuk membantu terealisasinya aktivitas perusahaan seperti truk, traktor, mobil, motor dan lainnya.

2.1.4 Kepuasan Kerja

Salah satu hal penting yang dimiliki oleh setiap individu dalam bekerja adalah kepuasan kerja. Karakteristik setiap individu karyawan pasti berbeda, seperti halnya tingkat kepuasan kerja yang berbeda. Tingkat kepuasan kerja dapat memiliki berbagai efek. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi tentunya memungkinkan untuk mendorong pencapaian tujuan organisasi/perusahaan. Sedangkan kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan berujung pada kehancuran organisasi secara instan atau lambat.

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam setiap pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan sisi afektif atau emosi di mana hal ini akan didapat jika ada kesesuaian antara harapan karyawan dan kenyataan yang didapat di tempat kerja. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap produktivitas karyawan dan perusahaan secara keseluruhan. Menurut Wardhana dan Zainarti (2022) dalam (Rizqi dan Kuswinarno, 2024) kepuasan kerja mengacu pada perasaan puas yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh faktor seperti gaji, pengakuan atas prestasi, peluang pengembangan karir dan kualitas lingkungan kerja.

Menurut Sinambela (2016: 301) kepuasan kerja merupakan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan. Yakup dalam (Rahayu, 2023) juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja bukanlah satu variabel yang berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor

baik yang bersumber dari dalam organisasi maupun yang bersumber dari diri karyawan itu sendiri.

Menurut Handoko dalam Sutrisno (2019: 75) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

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.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan dari karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

2.1.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Sinambela (2016: 309), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor Psikologi, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
2. Faktor Sosial, berhubungan dengan interaksi sosial antarsesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

3. Faktor Fisik, berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
4. Faktor Finansial, berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.
5. Mutu pengawasan, kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan dengan bawahan sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.
6. Faktor hubungan antarkaryawan diantaranya, hubungan antara manajer dengan karyawan, faktor fisik dan kondisi kerja, hubungan sosial di antara karyawan, sugesti dari teman sekerja serta emosi dan situasi kerja.

2.1.4.3 Teori Kepuasan Kerja

Berbagai teori mengenai kepuasan kerja dalam Sinambela (2016: 304) adalah sebagai berikut:

1. Teori Nilai (*Value Theory*)

Konsep ini terjadi pada tingkatan ketika hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, maka akan semakin puas dan sebaliknya. Teori nilai ini memfokuskan diri pada hasil manapun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Kunci

menuju kepuasan kerja dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang. Dalam hal ini, semakin besar perbedaan, maka semakin rendah kepuasan orang. Implikasi teori pada aspek pekerjaan yang perlu diubah untuk mendapatkan kepuasan kerja.

Teori ini menekankan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak faktor, yaitu dengan cara efektif dalam memuaskan pekerja dengan menemukan apa yang mereka inginkan dan apabila mungkin memberikannya.

Kelemahan teori ini adalah kenyataan bahwa kepuasan orang juga ditentukan oleh *individual differences*. Selain itu, tidak liniernya hubungan antara besarnya kompensasi dengan tingkat kepuasan lebih banyak bertentangan dengan kenyataan.

2. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Komponen dari teori ini adalah *input*, *outcome*, *comparison person*:

- a. *Input* adalah nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Misalnya pendidikan, pengalaman, keahlian dan usaha.
- b. *Outcome* adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan pegawai. Misalnya upah, keuntungan tambahan, status simbol, pengenalan kembali dan lain-lain.
- c. *Comparison person* adalah seorang pegawai dalam organisasi yang sama, seseorang pegawai dalam organisasi yang berbeda atau dirinya

sendiri dalam pekerjaan sebelumnya.

Menurut teori ini, puas atau tidaknya pegawai merupakan hasil dari perbandingan yang mereka lakukan antara *input-outcome* dirinya dengan perbandingan *input-outcome* pegawai lain. Jadi apabila perbandingan tersebut dirasakan seimbang maka pegawai tersebut akan merasa puas. Sebaliknya apabila tidak seimbang maka dapat menyebabkan ketidakpuasan.

3. Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Untuk mengukur kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan oleh pegawai. Kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dengan apa yang diharapkan oleh pegawai. Apabila yang didapat pegawai ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan maka mereka akan puas. Sebaliknya, apabila yang diperoleh pegawai justru lebih rendah daripada yang diharapkan maka akan menyebabkan ketidakpuasan.

4. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai tergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas jika mereka mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Semakin besar kebutuhan pegawai terpenuhi maka semakin puas pula mereka.

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

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, melainkan juga bergantung pada pendapat

kelompok yang oleh para pegawai dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, para pegawai akan merasa puas jika hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok rujukan.

2.1.4.4 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja mencakup berbagai faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut Sudaryo (2018: 92) indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Kemangkiran

Tingkat kemangkiran seorang karyawan akan rendah jika tingkat kepuasannya tinggi. Begitu pula sebaliknya, tingkat kemangkiran akan cenderung tinggi jika karyawan memiliki kepuasan yang rendah.

2. Keinginan Pindah

Penghasilan yang rendah atau kurang mencukupi, kurang puas akan kondisi kerja, hubungan yang tidak harmonis dengan atasan maupun rekan kerja, tidak sesuainya pekerjaan dan berbagai faktor lainnya menyebabkan terjadinya ketidakpuasan pada karyawan. Tidak dapat dipungkiri jika salah satu faktor munculnya keinginan pindah kerja adalah ketidakpuasan di tempat bekerja sekarang.

3. Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh seorang karyawan dalam menuntaskan tugas-tugas sesuai dengan kewajiban yang diberikan oleh atasannya yang diukur secara kualitas dan kuantitas

4. Rekan Kerja

Secara personal, sumber kepuasan kerja bagi karyawan adalah kerja sama yang baik antarrekan sekerja atau kelompok dan rekan kerja yang menyenangkan. Di samping itu, kelompok kerja dapat memberikan dukungan, nasihat atau saran kepada sesama rekan kerja dan rekan kerja adalah orang yang selalu berinteraksi dalam pengerjaan pekerjaan.

5. Kenyamanan Kerja Pegawai

Suatu perusahaan akan mencapai efisiensi kerja apabila karyawannya merasa senang dengan kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman. Rasa jenuh dan lelah karyawan dapat berkurang dengan adanya lingkungan kerja atau prasarana fisik yang baik.

Sementara itu, untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan menurut Rivai (2010: 860) adalah menggunakan:

1. Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan;
2. Supervisi;
3. Organisasi dan manajemen;
4. Kesempatan untuk maju;
5. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif;
6. Rekan kerja; dan
7. Kondisi pekerjaan.

Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan karyawan dalam penelitian ini adalah (1) isi pekerjaan, (2) supervisi, (3) kesempatan untuk maju, (4) rekan kerja dan (5) kondisi pekerjaan.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Berikut ini diuraikan penelitian-penelitian terdahulu yang menjadi dasar gambaran penelitian ini, yaitu:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian Terdahulu	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Pengaruh Gaji, Promosi Jabatan, Supervisi terhadap Kepuasan Kerja pada PT Ovela Indonesia/Vera Sylvia Saragi Sitio/Jurnal Ilmiah M-Progress, Vol. 9 No. 2, hal. 130-140, Juni 2019	Variabel Independen: Gaji Variabel Dependen: Kepuasan Kerja	Variabel Independen: Promosi Jabatan dan Supervisi Tempat Penelitian: PT Ovela Indonesia	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial gaji berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan secara simultan gaji, promosi jabatan dan supervisi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
2	Pengaruh Gaji, Insentif dan Bonus terhadap Kepuasan Kerja Mitra Pengemudi Grab Car PT Solusi Transportasi Indonesia/ Rizki Reinaldi Thanan, dkk/Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 11 No. 2, hal 53-60, p-ISSN: 2338-9605, e-ISSN: 2655-206X, 2021	Variabel Independen: Gaji Variabel Dependen: Kepuasan Kerja	Variabel Independen: Insentif dan Bonus Tempat Penelitian: PT. Solusi Transportasi Indonesia	Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan, gaji, insentif dan bonus berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
3	Pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMK Penda 2 Karanganyar/Catur Rahayuningrum, dkk / Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran, Vol. 3 No. 2, hal 41-48, e-ISSN: 2614-0349, Mei 2019	Variabel Independen: Gaji Variabel Dependen: Kepuasan Kerja	Variabel Independen: Lingkungan Kerja Non Fisik Tempat Penelitian: SMK Penda 2 Karanganyar	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial gaji berpengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan secara simultan gaji dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4	Pengaruh Gaji dan Keadilan Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (suatu studi pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis/Dimas Surya Lesmana, dkk/ Business Management and Entrepreneurship Journal, Vol. 2 No. 4, hal. 168-182, Desember 2020	Variabel Independen: Gaji Variabel Dependen: Kepuasan Kerja	Variabel Independen: Keadilan Organisasi Tempat Penelitian: Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan secara simultan gaji dan keadilan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
5	Dampak Gaji dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (studi kasus pada PT Cipta Mandiri Agung Jaya)/Yuliana, dkk/ Jurnal Bisma Cendekia, Vol. 1 No. 1, hal. 1-6, September 2020	Variabel Independen: Gaji Variabel Dependen: Kepuasan Kerja	Variabel Independen: Gaya Kepemimpinan Tempat Penelitian: PT. Cipta Mandiri Agung Jaya	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial gaji berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan secara simultan, gaji dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
6	Pengaruh Produktivitas Kerja dan Gaji yang diterima terhadap Kepuasan Kerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik Denpasar/Ni Made Mira Yuni/Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha, Vol. 10 No. 1, hal. 106-115, p-ISSN: 2599-1418, e-ISSN: 2599-1426, 2018	Variabel Independen: Gaji Variabel Dependen: Kepuasan Kerja	Variabel Independen: Produktivitas Tempat Penelitian: Kantor Akuntan Publik Denpasar	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan secara simultan produktivitas kerja dan gaji berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
7	Pengaruh Gaji, Tunjangan dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai (studi pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah)/Riski Vahdist dan Mahfudz / Diponegoro Journal of Management, Vol. 6 No. 1, hal. 1-15, ISSN: 2337-3792, 2017	Variabel Independen: Gaji dan Tunjangan	Varibel Independen: Promosi Jabatan Variabel Dependen: Kinerja Tempat Penelitian: Badan	Hasil penelitian menunjukan bahwa secara parsial, gaji dan tunjangan berpengaruh positif terhadap kinerja.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
			Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah	
8	Pengaruh Gaji, Tunjangan dan Bonus terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT BPD Jawa Timur Jember/Boy Sampurno, dkk/ Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia, Vol. 10 No. 2, Desember, hal 194-205, Desember 2020	Variabel Independen: Gaji dan Tunjangan	Variabel Independen: Bonus Variabel Dependen: Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Tempat Penelitian: PT BPD Jawa Timur Jember	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja serta gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Tunjangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan berpengaruh secara tidak signifikan terhadap motivasi kerja serta tunjangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.
9	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kenaikan Tunjangan Kinerja terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya Bagi Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Peradilan Wilayah Provinsi Gorontalo/Yardie David Roringkon, dkk/ Gorontalo Management Research, Vol. 4 No. 2, hal. 79-90, p-ISSN: 2614-5189, e-ISSN: 2614-5197, Oktober 2021	Variabel Independen: Tunjangan Variabel Dependen: Kepuasan Kerja	Variabel Independen: Disiplin Kerja Tempat Penelitian: Lingkungan Peradilan Wilayah Provinsi Gorontalo	Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
10	Pengaruh Beban Kerja dan Tunjangan Profesi terhadap Kepuasan Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Tanah Laut/Alfia Noor dan Akhmad Abdurrahman /	Variabel Independen: Tunjangan	Variabel Independen: Beban Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tunjangan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan secara simultan beban kerja dan tunjangan berpengaruh terhadap

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Al 'iidara Balad, Vol. 2 No. 1, hal 45-59, 2019	Variabel Dependen: Kepuasan Kerja	Tempat Penelitian: Guru Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Tanah Laut	kepuasan kerja.
11	Analisis Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Tunjangan Kinerja dan Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasi pada Kinerja Karyawan/Junaidi dan Abshor Marantika / eCo-Fin, Vol. 4 No. 3, hal. 143-160, e-ISSN: 2656-095X, p-ISSN: 2656-0941, Oktober 2022	Variabel Independen: Tunjangan Variabel Dependen: Kepuasan Kerja	Variabel Independen: Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Variabel Intervening: Kinerja Tempat Penelitian: Sekretariat DPRD Kabupaten Rokan Hilir	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan tunjangan kinerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
12	Kontribusi Supervisi Klinis Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Iklim Kerja dan Tunjangan Profesi terhadap Kepuasan Kerja Guru TK di Kecamatan Kuta Utara/Ni Komang Theda Febrina Subagia, dkk/ JAPI (Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia), Vol. 10 No. 2, hal. 101-110, ISSN: 2613-9561, Agustun 2019	Variabel Independen: Tunjangan Variabel Dependen: Kepuasan Kerja	Variabel Independen: Supervisi Klinis Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Iklim Kerja Tempat Penelitian: Guru TK di Kecamatan Kuta Utara	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat kontribusi negatif signifikan tunjangan profesi terhadap kepuasan kerja.
13	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Panam/Alfi Yushro, dkk/ Jurnal Riset Manajemen Indonesia, Vol. 4 No. 3 hal. 290-296, e-ISSN: 27231305,	Variabel Independen: Fasilitas Kerja Variabel Dependen: Kepuasan Kerja	Variabel Independen: Lingkungan Kerja Tempat Penelitian: BPJS Ketenagakerjaan Cabang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan, lingkungan kerja dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Juli 2022		Pekanbaru Panam	.
14	Pengaruh Fasilitas Kerja dan Dukungan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Labuhan Batu Utara/Raja Saul Marto Hendry/ Informatika: Fakultas Sains dan Teknologi, Vol. 6 No. 1, hal 82-91, e-ISSN: 2615-1855, p-ISSN: 2303-2863, Januari 2018	Variabel Independen: Fasilitas Kerja Variabel Dependen: Kepuasan Kerja	Variabel Independen: Dukungan Organisasi Tempat Penelitian: Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Labuhan Batu Utara	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan, fasilitas kerja dan dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
15	Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi/Apri Dahlius dan Mariaty Ibrahim / JOM FISIP, Vol. 3 No. 2, hal 1-13, Oktober 2016	Variabel Independen: Fasilitas Kerja Variabel Dependen: Kepuasan Kerja	Tempat Penelitian: PT Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
16	Pengaruh Pelatihan, Fasilitas Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT United Tractors Cabang Manado/Ratag Pingkan Elisabeth Vonny / Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Vol. 16 No. 03, hal 407-418, 2016	Variabel Independen: Fasilitas Kerja Variabel Dependen: Kepuasan Kerja	Variabel Independen: Pelatihan dan Kompensasi Tempat Penelitian: PT United Tractors Cabang Manado	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, fasilitas kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, serta fasilitas kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
17	Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dan Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Sekecamatan Muara Bulian Kabupaten Batang Hari/Budi Darma, dkk/ J-MAS	Variabel Independen: Fasilitas Kerja	Variabel Independen: Kompetensi Variabel Intervening: Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan, fasilitas kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	(Jurnal Manajemen dan Sains), Vol. 3 No. 2, hal. 170-178, Oktober 2018	Variabel Dependen: Kepuasan Kerja	Tempat Penelitian: Kantor Kelurahan Sekecamatan Muara Bulian Kabupaten Batang Hari	
18	Pengaruh Kompensasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMK GKPS 2 Pematangsiantar/Dehora Nainggolan / Maker: Jurnal Manajemen, Vol. 4 No. 1, hal. 74-82, ISSN: 2502-4434, Juni 2018	Variabel Independen: Fasilitas Kerja Variabel Dependen: Kepuasan Kerja	Variabel Independen: Kompensasi Tempat Penelitian: SMK GKPS 2 Pematangsia ntar	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kompensasi dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja.
19	Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Deli Muda Perkasa Kecamatan Mersam/ Kasiyati Yunita Wulansari/ Citra Ekonomi, Vol. 1 No. 2, hal. 152-162, e-ISSN: 2721-9275, Oktober 2020	Variabel Independen: Fasilitas Kerja Variabel Dependen: Kepuasan Kerja	Variabel Independen: Kompetensi Tempat Penelitian: PT Deli Muda Perkasa Kecamatan Mersam	Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja dan kompetensi memiliki pengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja.
20	Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gayamakmur Mobil Medan/Akhwanul Akmal dan Ihda Tamini/ Jurnal Bisnis Administrasi, Vol. 4 No. 2, hal 59-68, 2015	Variabel Dependen: Kepuasan Kerja	Variabel Independen: Kompensasi Tempat Penelitian: Gayamakmu r Mobil Medan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

2.2 Kerangka Pemikiran

Maksud dari didirikannya suatu perusahaan adalah untuk mencapai tujuan. Perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan tersebut, sumber daya manusia yang mau bekerja dan berusaha

mewujudkannya. Salah satu indikator keberhasilan perusahaan dalam memelihara sumber daya manusianya ditandai dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi ini didorong oleh pemberian gaji, tunjangan serta fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan karyawannya.

Menurut De Pora (2011) dalam (Kartika, dkk, 2016: 6) gaji merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diberikan pengusaha kepada karyawan atas tenaga dan pikiran yang telah disumbangkan dalam rangka memajukan atau mewujudkan tujuan perusahaan. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur variabel gaji menurut Cristiana (2016) yaitu kelayakan gaji, kepuasan terhadap gaji dan adil.

Gaji merupakan kompensasi dasar yang dianggap sebagai daya pendorong bagi karyawan dalam mengembangkan bakat dan kemampuannya. Gaji yang sesuai akan membuat karyawan mampu mensejahterakan hidupnya sehingga karyawan akan bekerja dengan antusias dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini didukung oleh penelitian dari Vera Sylvia Saragi Sitio (2019), Rizki Reinaldi Thanan, Riane Johnly Pio dan Johny A. F. (2021) dan Catur Rahayuningrum, Sutaryadi dan Patni Ning Hardjanti (2019) yang menyatakan bahwa pemberian gaji yang sesuai memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, artinya gaji berpengaruh terhadap meningkatnya kepuasan kerja karyawan.

Menurut Sadili (2019: 197) tunjangan merupakan pembayaran keuangan tidak langsung yang diterima seorang karyawan, misalnya asuransi jiwa dan kesehatan, cuti, pensiun, fasilitas pengasuhan anak dan rabat untuk produk perusahaan. Indikator dalam penelitian ini, seperti dijelaskan oleh Nawawi dalam

Kadarisman (2012:250) di antaranya, yaitu ketepatan, kelayakan atau keadilan dan pembiayaan yang terkontrol dan seimbang.

Tunjangan yang diberikan oleh perusahaan diharapkan dapat mendorong kondisi kerja menjadi lebih baik, sehingga karyawan akan memiliki rasa kepuasan yang mengarah pada sikap yang baik, seperti bersemangat dalam bekerja, disiplin, jujur dan akhirnya akan meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini didukung oleh penelitian dari Yadie David Roringko, Mohamad Rolli Paratama dan Yakup (2021), Alfia Noor dan Akhmad Abdurrahman (2019) serta Junaidi dan Abshor Marantika (2022) yang menyatakan bahwa dengan pemberian tunjangan yang baik dan sesuai memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Menurut Barry (2012) dalam (Hendry, 2018) fasilitas kerja adalah sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali. Menurut Sofyan (2004: 22) indikator yang digunakan untuk mengukur variabel fasilitas kerja terdiri dari mesin dan peralatan, prasarana, perlengkapan kantor, ruangan kesehatan, bangunan dan alat transportasi. Penyediaan fasilitas kerja ini merupakan salah satu faktor yang diperlukan untuk menunjang kegiatan perusahaan sehari-hari. Fasilitas kerja yang baik akan lebih memudahkan karyawan sehingga akan menimbulkan rasa nyaman dalam melakukan pekerjaan

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Alfi Yushro, Armand dan Adi Setiawan (2022), Raja Saul Marto Hendry (2018) serta Apri Dahlius dan Mariaty Ibrahim (2016) yang menyebutkan jika fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan karyawan ini erat kaitannya dengan tingkat kinerja karyawan. Di mana tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan pula kinerja karyawan tersebut, sehingga tujuan perusahaan akan cepat tercapai. Menurut Handoko dalam Sutrisno (2019: 75) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Indikator yang mengukur variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah isi pekerjaan, supervisi, kesempatan untuk maju, rekan kerja dan kondisi pekerjaan (Rivai, 2010: 860).

Gaji, tunjangan dan penyediaan fasilitas termasuk pada faktor finansial yang merupakan salah satu faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (Sinambela, 2016: 309). Gaji, tunjangan dan fasilitas termasuk pada kompensasi, ketiganya memiliki nilai yang positif dan hubungan yang searah di mana apabila kompensasi dinaikkan maka kepuasan kerja akan naik. Ini didukung oleh penelitian dari Akhwanul Akmal dan Ihda Tamini (2015) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu: **Terdapat Pengaruh Gaji, Tunjangan dan Penyediaan Fasilitas terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Non Manajer Bagian Pelayanan Toserba Fajar Luragung.**