

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

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

2.1.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Fungsi Manajerial

- a. Perencanaan

Perencanaan (*human resource planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

- b. Pengorganisasian

Pengorganisasian (*organizing*) adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

c. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, perjanjian kerja, penempatan, orientasi, induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

b. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

c. Kompenasi

Kompensasi (*compensatiton*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang dan barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerjanya, layak artinya dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang paling penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal perusahaan.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

g. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusanya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

2.1.1.3. Peranan Sumber Daya Manusia

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

- a. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job requirement*, dan *job evaluation*.

- b. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- f. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
- g. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
- h. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi.
- i. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
- j. Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangon.

2.1.2. Kompensasi

2.1.2.1. Pengertian Kompensasi

Pada umumnya manusia bekerja ingin memperoleh uang untuk mencukupi keperluan sehari-hari. Pemberian kompensasi yang tepat akan mendorong karyawan untuk memiliki tingkat kepuasan yang positif, karena tidak dapat dipungkiri bahwa kompensasi menjadi tujuan awal untuk sebagian besar karyawan yang bekerja di dalam suatu perusahaan (Afandi, 2021:191). Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa yang diberikan kepada perusahaan atau organisasi (Afandi, 2021:191).

Menurut Wibowo (2019:217) menyatakan bahwa kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Kompensasi menjadi salah satu alasan dan motif kuat karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan suatu hal dalam berbagai bentuk yaitu uang dan hadiah yang telah disediakan dan diberikan oleh perusahaan atau organisasi kepada karyawannya sebagai imbalan atas jasa dan kerja kerasnya karyawan.

2.1.2.2. Jenis-Jenis Kompensasi

Kompensasi memiliki 3 (tiga) jenis bagian menurut Afandi (2021:192) yaitu:

1. Pembayaran uang secara langsung (*direct financial payment*) yaitu dalam bentuk gaji, insentif, bonus, dan komisi.
2. Pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) adalah tunjangan dan asuransi.
3. Ganjaran non finansial (*non financial reward*) misalnya jam kerja yang fleksibel dan tempat kantor yang bergengsi.

2.1.2.3. Tujuan Kompensasi

Adapun tujuan pemberian kompensasi menurut Afandi (2021:192-194) sebagai berikut:

1. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara perusahaan dan karyawannya. Karyawan diwajibkan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha diwajibkan untuk memberikan kompensasi sesuai dengan kesepakatan yang telah disetujui.

2. Memberikan kepuasan kerja untuk karyawan dan perusahaan

Dengan pemberian kompensasi karyawan akan mampu mencukupi kebutuhan jasmani, status sosial, dan individualis sehingga mendapatkan kepuasan kerja oleh posisinya.

3. Pengadaan Efektif

Apabila pemberian kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang memenuhi syarat akan lebih mudah untuk membantu tercapainya tujuan perusahaan.

4. Sebagai Motivasi Kerja

Apabila kompensasi yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi karyawannya.

5. Stabilitas Karyawan

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

6. Disiplin Kerja

Dengan pemberian kompensasi yang cukup besar, maka disiplin karyawan akan semakin baik. Para karyawan akan menyadari tanggung jawabnya serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan pemberian kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan tentang batas upah minimum, maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

8. Pengaruh Pemerintah

Apabila pemberian kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang ditetapkan tentang batas upah minimum, maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2.1.2.4. Sistem Kompensasi

Sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan menurut Afandi (2021:194), yaitu:

1. Sistem Waktu

Pada sistem waktu, besarnya kompensasi seperti gaji dan upah yang ditetapkan berdasarkan standar waktu, minggu dan bulan.

2. Sistem Hasil (*Output*)

Pada sistem hasil, besarnya kompensasi ditetapkan karena kesatuan unit yang dihasilkan oleh pekerja, misalnya per potong, meter, liter, dan kilogram.

3. Sistem Borongan

Sistem borongan merupakan suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan karena volume pekerjaan dan waktu yang dibutuhkan.

2.1.2.5. Faktor-Faktor Kompensasi

Ada empat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kompensasi menurut Hasibuan (2020:127) yaitu:

1. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan.

Dalam hal ini apabila perusahaan atau suatu organisasi tersebut mampu dan bersedia memberikan kompensasi dengan baik, maka tingkat kompensasi semakin besar, begitupula sebaliknya jika perusahaan atau suatu organisasi tersebut hanya mampu memberikan kompensasi rendah maka tingkat kompensasi pun rendah.

2. Produktivitas Kerja Pegawai atau Karyawan.

Dalam hal ini apabila produktivitas kerja yang dilakukan pegawai atau karyawan tersebut baik, maka tingkat kompensasi yang akan didapatkan akan semakin besar, begitupula sebaliknya jika produktivitas yang dilakukan pegawai atau karyawan buruk, maka kompensasi yang didapatkan pun rendah.

3. Biaya Hidup.

Dalam hal ini biaya hidup dapat menentukan tinggi rendahnya tingkat kompensasi, yang dimana apabila biaya hidup di daerah tersebut tinggi, maka tingkat pendapatan kompensasi juga akan tinggi, begitupun dengan sebaliknya.

4. Kondisi Perekonomian Nasional.

Dalam hal ini tinggi atau rendahnya tingkat pemberian kompensasi yang dilakukan perusahaan kepada pegawai juga dapat disebabkan oleh kondisi perekonomian saat itu. Apabila perekonomian sedang tinggi maka kompensasi yang akan diberikan pun akan tinggi, sebaliknya apabila perekonomian sedang merosot maka kompensasi yang akan diberikan pun akan rendah.

2.1.2.6. Indikator Kompensasi

Afandi (2021:194-195) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator kompensasi, yaitu:

1. Upah dan Gaji.

Upah merupakan suatu bayaran yang kerap kali digunakan untuk pekerja yang bekerja di bagian produksi atau pekerja harian bukan pekerja tetap. Seperti harian, mingguan, atau bulanan tergantung dengan kesepakatan antara pekerja dengan yang memberikan kerja. Sedangkan gaji merupakan bayaran yang diberikan kepada pekerja atau karyawan secara tetap yang diberikan sesuai dengan kesepakatan seperti mingguan, bulanan, dan tahunan.

2. Insentif.

Insentif merupakan tambahan kompensasi yang diberikan kepada karyawan diluar dari upah maupun gaji. Insentif yang diberikan oleh perusahaan karena karyawan tersebut sudah berhasil mencapai target yang diinginkan perusahaan.

3. Tunjangan.

Tunjangan merupakan suatu bayaran atau jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai pelengkap gaji pokok. Seperti asuransi kesehatan dan jiwa, liburan, dan lain-lain yang berkaitan dengan karyawan.

2.1.3. Fleksibilitas Waktu Kerja

2.1.3.1. Pengertian Fleksibilitas Waktu Kerja

Menurut Pujiastuti (2017:65) fleksibilitas waktu kerja adalah pengaturan kerja secara fleksibel yang berarti pemilihan tempat dan waktu untuk bekerja, baik formal atau informal, yang memfasilitasi karyawan dalam hal kebijakan berapa lama, kapan, dan dimana karyawan bekerja.

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

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa fleksibilitas waktu kerja ialah kebijakan yang diberikan oleh perusahaan yang bersifat formal

maupun informal yang berkaitan dengan jadwal, tempat, waktu bekerja serta kebijakan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan.

2.1.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Fleksibilitas Waktu Kerja

Menurut Livia (2019:10), *Flexible Work Arrangement* (FWA) bagaikan salah satu spectrum kerja yang mengganti waktu serta tempat pekerjaan yang dikerjakan secara tertib. Adapun aspek aturan kerja yang fleksibel sebagai berikut:

1. Fleksibilitas dalam penjadwalan jam kerja, semacam agenda kerja alternatif (misal waktu fleksibel dalam bekerja serta minggu kerja terkompresi) serta menimpa agenda shift serta rehat.
2. Fleksibilitas *quantity* jam kerja, semacam *part time* serta pembagian pekerjaan.
3. Fleksibilitas di *place of work*, seperti di rumah ataupun dilokasi yang tidak ditetapkan oleh perusahaan.

2.1.3.3. Tujuan Fleksibilitas Waktu Kerja

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

2.1.3.4. Indikator Fleksibilitas Waktu Kerja

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

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

2.1.4. Dukungan Keluarga

2.1.4.1. Pengertian Dukungan Keluarga

Dukungan keluarga adalah sikap, tindakan, dan penerimaan keluarga terhadap anggotanya. Dukungan keluarga dapat berupa dukungan keluarga internal, seperti dukungan dari suami, istri atau dukungan dari saudara kandung dan dapat juga berupa dukungan keluarga eksternal bagi keluarga inti.

Menurut Kalliath et al (dalam Rahim et al., 2020), dukungan keluarga merupakan sumber penting yang membentuk perasaan seperti cinta, perhatian, dan sebagainya.

Sedangkan menurut Herawati (2017:4) menyebutkan bahwa keluarga adalah dukungan yang pertama dan utama yang didapatkan dalam bentuk yaitu dukungan emosional, dukungan sosial, finansial atau dukungan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan pengertian di atas dapat di tarik kesimpulan bahwa dukungan keluarga adalah suatu bentuk hubungan interpersonal yang meliputi sikap, tindakan, dan penerimaan terhadap anggota keluarga, sehingga anggota keluarga merasa ada yang memperhatikannya.

2.1.4.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Dukungan Keluarga

Menurut Sarafino (dalam Pratama, 2019), Faktor-faktor yang mempengaruhi dukungan keluarga adalah:

1. Faktor Internal

- a. Tahap perkembangan

Artinya dukungan keluarga dapat ditentukan oleh faktor usia, dalam hal ini adalah pertumbuhan dan perkembangan, dengan demikian setiap rentang usia (bayi-lansia) memiliki pemahaman dan respon terhadap perubahan kesehatan yang berbeda-beda.

- b. Pendidikan atau tingkat pengetahuan

Keyakinan seseorang terhadap adanya dukungan terbentuk oleh variabel intelektual yang terdiri dari pengetahuan, latar belakang pendidikan, dan pengalaman masa lalu. Kemampuan kognitif akan membentuk cara berfikir seseorang termasuk kemampuan untuk memahami faktor-faktor

yang berhubungan dengan penyakit dan menggunakan pengetahuan tentang kesehatan untuk menjaga kesehatan dirinya. Pendidikan atau pengetahuan yang dimiliki seseorang mampu memberikan pemahaman mengenai segala hal yang ada pada dirinya maupun sekitarnya.

c. Faktor emosional

Faktor emosional juga mempengaruhi keyakinan terhadap adanya dukungan dan cara melaksanakannya. Seseorang yang mengalami respon stress dalam perubahan hidupnya cenderung berspon terhadap tanda sakit, mungkin dilakukan dengan cara mengawatirkan bahwa penyakit tersebut dapat mengancam kehidupannya. Seseorang yang secara umum terlihat sangat tenang mungkin mempunyai respon emosional yang kecil selama ia sakit. Seorang individu yang tidak mampu melakukan koping secara emosional terhadap ancaman penyakit mungkin menyangkal adanya gejala penyakit pada dirinya dan tidak mau menjalani pengobatan.

d. Spiritual

Aspek spiritual dapat terlihat dari bagaimana seseorang menjalani kehidupannya, menyangkut nilai dan keyakinan yang dilaksanakan, hubungan dengan keluarga atau teman dan kemampuan mencari harapan dan arti dalam hidup.

2. Faktor Eksternal

a. Praktik di keluarga

Cara bagaimana keluarga memberikan dukungan biasanya mempengaruhi penderita dalam melaksanakan kesehatannya. Misalnya, klien juga akan melakukan tindakan pencegahan jika keluarga melakukan hal yang sama.

b. Faktor keluarga

Faktor keluarga dapat meningkatkan resiko terjadinya penyakit dan mempengaruhi cara seseorang mendefinisikan dan bereaksi terhadap penyakitnya.

c. Latar belakang budaya

Latar belakang budaya mempengaruhi keyakinan nilai dan kebiasaan individu dalam memberikan dukungan termasuk cara pelaksanaan kesehatan pribadi. Budaya yang ada disekitar seseorang mampu mempengaruhi kepribadian individu tersebut. Sehingga dapat disimpulkan bahwa latar belakang budaya menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi dukungan keluarga.

2.1.4.3. Indikator Dukungan Keluarga

Menurut Friedman (2018), terdapat beberapa indikator dukungan keluarga, yaitu:

1. Dukungan emosional

Dukungan emosional adalah keluarga sebagai tempat yang aman dan damai untuk istirahat serta pemulihan dan membantu penguasaan terhadap emosi. Dukungan emosional meliputi dukungan yang diwujudkan dalam bentuk adanya kepercayaan dan perhatian.

2. Dukungan penghargaan

Dukungan penghargaan, keluarga bertindak sebagai pemberi umpan balik untuk membimbing dan menengahi pemecahan masalah, seperti memberikan support, penghargaan, dan perhatian. Dukungan penghargaan merupakan suatu dukungan dari keluarga dalam bentuk memberikan umpan balik dan penghargaan kepada anggota keluarga, menunjukkan respon positif yaitu dorongan atau persetujuan terhadap gagasan, ide, juga perasaan seseorang. Dukungan penghargaan yang diberikan oleh keluarga mampu membuat individu merasa dihargai dan dicintai dalam lingkungan keluarganya, sehingga memberikan respon positif dari penerima dukungan.

3. Dukungan instrumental

Dukungan instrumental keluarga merupakan suatu dukungan atau bantuan penuh dari keluarga dalam bentuk memberikan bantuan tenaga, dana, maupun meluangkan waktu untuk membantu melayani dan mendengarkan anggota keluarga dalam menyampaikan pesannya. Dukungan instrumental keluarga merupakan

fungsi ekonomi dan fungsi perawatan kesehatan yang diterapkan keluarga terhadap anggota keluarga yang sakit.

4. Dukungan informasi

Pemberian dukungan informasi peran keluarga dinilai sebagai pusat informasi, artinya keluarga diharapkan mengetahui segala informasi terkait dengan anggota keluarga dan penyakitnya seperti, pemberian saran dan sugesti, informasi yang dapat digunakan untuk mengungkap suatu permasalahan. Manfaat dari dukungan ini adalah dapat meminimalisir munculnya tekanan yang ada pada diri individu akibat tuntutan di lingkungan masyarakat, seperti memberikan nasehat, usulan, petunjuk, serta pemberian informasi yang mungkin akan dibutuhkan oleh anggota keluarga yang lain.

2.1.5. Kepuasan Kerja

2.1.5.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap seseorang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja, pada umumnya kepuasan kerja adalah hal yang bersifat *individual* karena setiap individu akan menguasai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak faktor dalam pekerjaan yang sesuai dengan kemauan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan (Afandi, 2021:73). Kepuasan kerja merupakan suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai faktor pekerjaan, dan perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya suatu pekerjaan. Umumnya terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Afandi, 2021:73). Dewi & Harjoyo (2019:142) juga mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja serta hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang

menyenangkan terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi. Seseorang akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya, dan hal ini adalah sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu bergantung cara individu tersebut mempersepsikan adanya kesesuaian atau konflik antara apa yang diinginkan dengan hasil yang diperoleh.

2.1.5.2. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Ada delapan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Gilmer (dalam Dewi & Harjoyo, 2019:145-146), yaitu:

1. Kesempatan Untuk Maju.

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

2. Keamanan Kerja.

Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

3. Gaji.

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya. Dalam hal ini sesuai dengan variabel X1 pada penelitian ini yaitu kompensasi yang diindikasikan terdapat ketidakpuasan dalam bekerja sebagai pengemudi Grab terhadap pendapatan yang diterima karena potongan biaya jasa aplikasi yang ditetapkan oleh perusahaan sangat tinggi.

4. Perusahaan dan Manajemen.

Perusahaan dan manajemen yang baik merupakan yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan variabel X2 yaitu Fleksibilitas Waktu Kerja karena sistem pembagian sistem *order* yang tidak adil mengindikasikan bahwa pengemudi tidak puas terhadap waktu kerja yang sudah dikorbankan selama belasan jam yang berdampak pada pendapatan yang semakin menurun.

5. Faktor intrinsik dari pekerjaan.

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Suka dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

6. Kondisi Kerja.

Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.

7. Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja. Dalam hal ini dukungan keluarga menjadi salah satu aspek sosial dalam pekerjaan sesuai dengan variabel X3 dalam penelitian ini.

8. Komunikasi.

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan 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 kerja.

2.1.5.3. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2021:82), adapun indikator-indikator kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilaksanakan seseorang dapat menjadi faktor kepuasan dalam bekerja.

2. Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai hasil dari melakukan pekerjaannya apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau arahan dalam pelaksanaan kerjanya.

4. Rekan Kerja

Seseorang yang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaannya dapat membuat pekerjaan menjadi menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2.2. Review Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

Berikut beberapa penulisan terdahulu yang menjadi acuan oleh penulis, yaitu:

1. Penelitian Ayani Nafs Natiqiyah Idris (2022) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Waktu Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Mitra Grab di Palu”. Dalam Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako. Vol 8, No 2. E-ISSN: 2443-3578. P-ISSN: 2443-1850.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Kepuasan dan Waktu Kerja yang ditawarkan oleh perusahaan terhadap Kepuasan Kerja Mitra *Driver* yang berada di Kota Palu.

Dalam penelitian ini diambil sampel sebanyak 95 responden dengan menggunakan teknik pengambilan sampel secara *Accidental Sampling*. Model analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan kompensasi dan waktu kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengujian secara parsial menunjukkan bahwa kedua variabel independen terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai adjusted R^2 koefisien determinasi sebesar 0,485 yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan waktu kerja dalam penelitian ini berkontribusi sebesar 48,5% terhadap variabel kepuasan kerja mitra *driver* Grab di Kota Palu. Sedangkan sisanya sebesar 51,5% dijelaskan variabel yang lain tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

2. Penelitian M. A. Kurniawan, K. K. Heryanda (2022) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja *Driver* Ojek *Online* Grab di Kecamatan Buleleng. Dalam Jurnal Manajemen. Vol. 8 No. 1. Bulan April Tahun 2022. P-ISSN: 2476-8782.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh simultan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, pengaruh parsial kompensasi

terhadap kepuasan kerja, dan pengaruh parsial lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja *driver* ojek Grab di Kecamatan Buleleng.

Dalam penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif kasual. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara terhadap responden dan kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda yang sebelumnya di uji asumsi klasik terlebih dahulu. Sampel dalam penelitian ini yaitu *driver* ojek Grab di Kecamatan Buleleng yang sudah beroperasi di Buleleng lebih dari 2 tahun dengan melibatkan 85 responden.

Hasil dari penelitian ini adalah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja *driver* ojek Grab di Kecamatan Buleleng.

3. Penelitian Gede Sri Darma, Katon Wicaksono, I Gede Sanica, Agus Putu Abiyasa (2019) dengan judul “Faktor Kompensasi dan Strategi Gojek Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Para *Driver*”. Dalam Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi. Vol.6 No.3. ISSN 2356-3966.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor kompensasi dan strategi Gojek dalam meningkatkan kepuasan kerja *driver* Gojek.

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi, subyek penelitian *driver* dan manajemen Go-Jek di Denpasar.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan kompensasi dengan sistem trip dan bonus, sistem trip dengan potongan 20% untuk perusahaan, bonus poin, bonus harian. Dengan sistem kompensasi saat ini *driver* merasa puas meskipun tanpa gaji tetap. Strategi Gojek dalam meningkatkan kerja *driver* Gojek adalah berinovasi memperbaiki sistem dan manajemen dengan mengganti sistem lama dengan sistem *rating*.

4. Penelitian Dan Gunnard Lebang, Paulina (2017) dengan judul “Analisis Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi, Motivasi, Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja pada *driver* Gojek”. Dalam Jurnal Ekonomi,

Manajemen dan Perbankan, Vol 3, No. 3 Desember 2017:137-150. P-ISSN 2460-8114. E-ISSN 2656-6168.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel terhadap kepuasan kerja dan kinerja pengemudi Gojek.

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kuantitatif dengan pengambilan sampel dan kuesioner sebagai sumber utama. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 120 pengemudi ojek *online* di Jakarta.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

5. Penelitian Luis Preselliya Siregar, Adietya Arie Hetami, Wira Bharata (2021) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Fleksibilitas *Driver* Gojek Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* pada PT Gojek Indonesia Cabang Samarinda”. Dalam jurnal Administrasi Bisnis. Vol 1, No 1. E-ISSN 2798-9348. P-ISSN 2798-9275.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yang terdiri dari Kompensasi (X1) dan Fleksibilitas (X2) terhadap Kinerja (Y1), dan menggunakan Kepuasan Kerja (Y2) sebagai bagian dari variabel *intervening*. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah *driver* Gojek asal Samarinda. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *incidental sampling*.

Hasil perhitungan uji t (parsial) menunjukkan bahwa Kompensasi (X1) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y2), dan Fleksibilitas (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y2), Kompensasi (X1) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja (Y1) dan Fleksibilitas (X2) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja (Y1), Kepuasan Kerja (Y2) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja (Y1).

6. Penelitian Sheila Wambui Njoroje, Josephat Kwasira (2017) dengan judul “*Influence of Compensation and Reward on Performance of Employees at Nakuru County Government*”. Dalam jurnal IOSR *Journal of Business and*

Management (IOSR-JBM). E-ISSN: 2278-487X. P-ISSN: 2319-7668. *Volume 17, issue 11*.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan *reward* terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Nakuru, Kenya.

Penelitian ini mengadopsi jenis penelitian deskriptif dengan populasi 6400 responden di Kabupaten Nakuru. Data di peroleh dari sumber primer dan sekunder dengan menggunakan kuesioner dan wawancara.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa skema pensiun yang dilakukan oleh pemerintahan Nakuru sangat mempengaruhi kompensasi dan penghargaan terhadap pekerja, serta berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

7. Penelitian Sabiha Abid, Daro Khan Barech (2017) dengan judul “*The Impact of Flexible Working Hours on The Employees Performance*”. Dalam jurnal *International Journal of Economics, Commerce and Management*, Vol. V, *issue 7*, Juli 2017. ISSN 2348-036.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menguji hubungan fleksibilitas waktu kerja terhadap kinerja karyawan *call center* di Pakistan.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan metode yang digunakan adalah campuran dari kuantitatif dan kualitatif. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan dari telekomunikasi/*call center* dengan sampel sebanyak 200 karyawan.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa jam kerja yang fleksibel berdampak tinggi pada produktivitas kinerja karyawan dan juga meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja.

8. Penelitian Thomas Kalliath, Xi Wen Chan, Christopher Chan (2018) dengan judul “*Linking Work-Family Enrichment to Job Satisfaction Through Job Well-Being and Family Support: A Moderated Mediation Analysis of Social Workers Across India*”. Dalam jurnal *The British Journal of Social Work*, *volume 49, issue 1*, 24 April 2018. ISSN 0045-3102. E-ISSN 1468-263X.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran mediasi kesejahteraan kerja pada hubungan antara kepuasan kerja dan peran moderasi dukungan keluarga pada

hubungan pengayaan kerja bagi pekerja sosial. Data diambil dari pekerja sosial profesional yang dipekerjakan diberbagai lembaga pemerintahan dan non-pemerintahan di lima belas negara bagian dan teritori di India. Penyebaran kuesioner dalam penelitian ini menggunakan kuesioner secara manual dengan menggunakan kertas dan pensil kepada pekerja sosial.

Berdasarkan hasil penelitian ini menemukan bahwa pentingnya kombinasi sinergis pekerjaan dan sumber daya keluarga seperti dukungan keluarga pengayaan kerja keluarga, dan kesejahteraan kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja pekerja sosial.

Berdasarkan review penelitian terdahulu, pendapat peneliti mengenai hasil penelitian sebelumnya dan perbedaan dengan penelitian yang akan diteliti adalah jika penelitian sebelumnya berada di luar wilayah Jakarta, pada penelitian ini berfokus di wilayah Jakarta Timur melalui komunitas *Grab Bike* atau yang bekerja di wilayah Jakarta Timur. Selain itu, dapat dilihat pada penelitian sebelumnya, masih belum ada penelitian yang menguji mengenai variabel dukungan keluarga dari ojek *online* atau pengemudi *Grab*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama meneliti tentang variabel kompensasi dan waktu kerja dari pengemudi *Grab*. Namun, penelitian ini lebih berfokus kepada fleksibilitas dari waktu kerja.

2.3. Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka pemikiran ialah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai aspek yang sudah didefinisikan selaku permasalahan yang penting. Pada penelitian ini bisa digambarkan suatu kerangka konsep penelitian yang dapat dijadikan landasan penyusunan, serta dapat diketahui variabel-variabel mana yang berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada pengemudi *Grab* di Jakarta Timur. Variabel dalam penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu Variabel Independen bebas dan Variabel Dependen terikat. Variabel Independen bebas ialah Kompensasi, Fleksibilitas Waktu Kerja, dan Dukungan Keluarga. Variabel Dependen terikat ialah Kepuasan Kerja.

2.3.1. Pengaruh Antar Variabel Penelitian

2.3.1.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi adalah suatu bentuk balas jasa yang diberikan oleh pihak organisasi atau perusahaan yang berguna untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan yang dimilikinya. Dengan diberikannya kompensasi yang layak, maka karyawan akan dapat bekerja secara optimal, sehingga dengan kinerja karyawan yang baik tersebut akan mampu membantu meningkatkan keuntungan maksimal sesuai dengan yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan (Farisi & Pane, 2020).

Pemberian kompensasi kepada karyawan adalah salah satu cara motivasi yang berguna untuk memuaskan kebutuhan ekonomi para karyawan, serta dapat menunjang bagi tercapainya hubungan yang harmonis antara karyawan dan perusahaan (Azhar *et al.*, 2020). Jadi, hal ini kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dan layak, karena hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja. Sebaliknya, jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai, kepuasan kerja karyawan juga akan menurun. Maka dari itu, pemberian kompensasi yang sesuai dan layak sangat perlu diperhatikan oleh perusahaan agar karyawan merasa puas dengan pekerjaannya.

Hal tersebut sejalan dengan Siregar *et al.*, (2021) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya kompensasi memiliki pengaruh yang efektif terhadap kepuasan kerja. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bouta & Wulansari (2020) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja pengemudi ojek *online* Bandung secara parsial dan simultan.

Runtulalo *et al.*, (2020) dan Tarmidi *et al.*, (2021) juga berpendapat kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja, artinya semakin tinggi kompensasi akan mengakibatkan semakin tinggi pula kepuasan kerja. Apabila keuangan kompensasi semakin baik, maka kepuasan kerja mitra pengemudi Grab akan meningkat, berlaku juga sebaliknya kompensasi lebih buruk dari kepuasan kerja pengemudi Grab akan menurun.

2.3.1.2. Pengaruh Fleksibilitas Waktu Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Melakukan sistem kerja secara fleksibel merupakan strategi perusahaan dalam mempertahankan karyawannya. Fleksibilitas kerja yang diberikan merupakan variasi kerja agar karyawan tidak merasakan bosan ataupun jenuh.

Hal tersebut sejalan dengan Imam Wicaksono (2019) yang menyatakan bahwa Fleksibilitas waktu kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pengemudi ojek *online*. Peneliti menyimpulkan bahwa hubungan antara fleksibilitas waktu kerja dengan kepuasan kerja pengemudi Grab sangatlah erat kaitannya karena terdapat pengaruh yang kuat antara fleksibilitas waktu kerja dengan kepuasan kerja pengemudi Grab dalam melakukan suatu pekerjaan.

2.3.1.3. Pengaruh Dukungan Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja

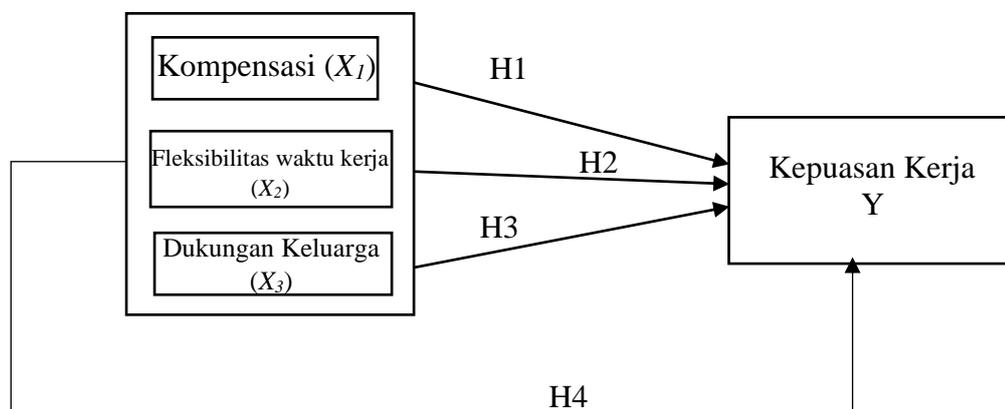
Salah satu aspek dukungan emosional adalah dukungan, dimana adanya dukungan emosional yang diberikan oleh keluarga, kerabat, dan teman sesama pengemudi Grab akan membuat perasaan cemas, takut, serta khawatir akan berkurang setelah menghadapi pandemi ini. Dukungan keluarga yaitu tindakan, sikap, dan penerimaan keluarga yang bekerja seperti pengemudi ojek *online* yang keadaan sekarang *order* sepi.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Effendi (2019) menunjukkan adanya dukungan emosional berupa dukungan emosional kasih sayang dan semangat dari anggota keluarga yang membuat adanya kepuasan kerja.

2.3.2. Kerangka Fikir

Bersumber pada uraian yang dibahas dalam kajian pustaka, berikut merupakan kerangka berpikir dalam penelitian ini:

Gambar 2.1.
Kerangka Konseptual Penelitian



2.4. Hipotesis

Hipotesis merupakan hasil sementara berdasarkan rumusan masalah pada penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2019:99). Bersumber pada kasus penelitian ini, kemudian hipotesisnya merupakan:

H1 = Diduga Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

H2 = Diduga Fleksibilitas waktu kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

H3 = Diduga Dukungan keluarga berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

H4 = Diduga Kompensasi, Fleksibilitas Waktu Kerja, dan Dukungan Keluarga berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja