

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Tinjauan Pustaka**

##### **2.1.1 Pengertian Tunjangan**

Tunjangan merupakan salah satu bentuk hak yang didapatkan oleh karyawan PT. Rentang Buana Niagamakmur dengan perjanjian kerja. Tunjangan merupakan bagian penting dari pemberian upah karyawan (Sadili, 2019: 197). Pemberian tunjangan diharapkan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan ke arah yang lebih baik. Melalui pemberian tunjangan, karyawan akan terpacu untuk melakukan tugas dan kewajibannya dengan semangat dan penuh loyalitas. Tunjangan yang diberikan akan berpengaruh terhadap karyawan agar tidak dapat berleha-leha dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Dessler yang diterjemahkan oleh Agus (2012: 444) tunjangan adalah pembayaran tidak langsung yang diberikan kepada karyawan bisa mencakup misalnya, asuransi jiwa dan kesehatan, cuti, pensiun, rencana pendidikan dan laba untuk produk-produk perusahaan. Tunjangan (*benefit*) menggambarkan atau satu bagian penting dari setiap upah karyawan, dapat didefinisikan sebagai semua pembayaran keuangan tidak langsung yang diterima seorang karyawan untuk melanjutkan pekerjaannya dengan perusahaannya. Tunjangan umumnya tersedia bagi semua karyawan sebuah perusahaan dan meliputi hal-hal seperti waktu cuti yang dibayar, asuransi jiwa dan kesehatan, dan fasilitas pengasuhan anak. Lebih lanjut dijelaskan bahwa pemberian tunjangan

pada umumnya terkait dengan upaya perusahaan untuk memenuhi kebutuhan pegawainya akan rasa aman (*security need*), sebagai bentuk pelayanan kepada pegawai (*employee services*) serta menunjukkan tanggung jawab sosial perusahaan (*company social responsibility*) kepada para pegawainya.

Hal senada juga dikemukakan oleh Sadili (2019: 197), yaitu: "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". Terkait dengan tunjangan, adalah komponen imbalan jasa atau penghasilan yang tidak terkait langsung dengan berat-ringannya tugas jabatan dan prestasi kerja pegawai atau merupakan *indirect compensation*.

Tunjangan merupakan tambahan penghasilan yang diberikan perusahaan/organisasi kepada para pegawainya. Tunjangan tersebut dapat terdiri dari bermacam-macam sebutan, ada tunjangan jabatan, tunjangan transpor, tunjangan keluarga, tunjangan pembangunan, dan sebagainya. Semuanya ini dapat menambah penghasilan pegawai. Pembayaran tunjangan tersebut biasanya disatukan dalam daftar pembayaran gaji setiap bulan yang diterima oleh para pegawai. Pemberian tunjangan pada umumnya terkait dengan upaya perusahaan/organisasi untuk memenuhi kebutuhan pegawainya akan rasa aman (*security need*), sebagai bentuk pelayanan kepada pegawai (*employee services*) serta menunjukkan tanggung jawab sosial perusahaan/organisasi kepada para pegawainya. Dengan demikian, tunjangan pada hakikatnya dapat diartikan:

1. Merupakan *indirect compensation* yang dapat berwujud finansial dan non-finansial.
2. Tidak berkaitan dengan kontribusi produktivitas pegawai bagi perusahaan/organisasi dan diberikan semata-mata karena pegawai adalah anggota kelompok organisasi/perusahaan.
3. Menunjukkan kesediaan perusahaan/organisasi untuk bertanggung jawab terhadap pegawainya secara sosial.
4. Diberikan oleh perusahaan/organisasi agar motivasi pegawai terjaga tetap tinggi, melalui pemenuhan kebutuhan pegawai.

#### **2.1.1.1 Tujuan Tunjangan**

Adapun tujuan pemberian tunjangan menurut Wungu dan Brotoharsojo dalam Kadarisman (2016: 244) adalah:

1. Meningkatkan daya tarik perusahaan/organisasi bagi calon pegawai baru. Perusahaan/organisasi yang menyediakan berbagai macam tunjangan hingga diyakini dapat menjamin rasa aman pegawai, baik pada saat masih aktif bekerja maupun pegawai telah pensiun pada umumnya menjadi daya tarik tersendiri bagi sebagian calon pegawai baru.
2. Meningkatkan moral pegawai sehingga pegawai akan merasa berada dalam iklim sosial penuh kebersamaan, hal yang tentunya akan berpengaruh positif terhadap terciptanya *team work*.
3. Memberikan pelayanan kepada pegawai dalam artian bahwa pemberian tunjangan dapat mempertahankan motivasi pegawai sehingga dapat bekerja lebih efektif. Namun, pelayanan jenis ini kerap kali mendatangkan masalah

baru. Contohnya, pemberian tunjangan pangan yang dimaksudkan untuk meringankan beban pegawai dalam pembelian beras kerap kali terjadi mutu komoditas yang diterima ternyata buruk. Dalam hal demikian, perusahaan/organisasi sesungguhnya dapat mengembangkan berbagai prosedur yang membolehkan para pegawai untuk menyesuaikan program tunjangan mereka dengan kebutuhan khas mereka sendiri.

Hal senada juga dikemukakan oleh Hariandja dalam Kadarisman (2016: 246), bahwa sebagai berikut:

"Tujuan pemberian tunjangan adalah untuk membantu pegawai memenuhi kebutuhannya di luar kebutuhan rasa adil, kebutuhan fisik dalam upaya meningkatkan komitmen pegawai kepada organisasi, meningkatkan produktivitas, mengurangi perputaran kerja, dan mengurangi gangguan unjuk rasa sebagai faktor yang sangat penting dalam usaha meningkatkan efektivitas organisasi."

Dijelaskan bahwa program kompensasi ini meskipun sangat besar biayanya, yang dapat melebihi biaya gaji dan upah, sangat luas diterapkan dalam berbagai organisasi perusahaan. Hal ini dapat dipahami karena di samping beberapa keuntungan di atas, dari sudut pandang organisasi, biaya yang dikeluarkan khususnya untuk fasilitas pelayanan seperti sarana-sarana olahraga, sarana pelayanan kesehatan, dan sarana tempat ibadah akan lebih murah melalui pelaksanaan secara berkelompok. Dari sudut pandang pegawai juga sangat menguntungkan atau lebih menarik, sebab daripada harus pergi ke tempat lain untuk mendapatkan pelayanan yang sama, secara individual mungkin biayanya

bisa lebih tinggi. Sehingga, jenis kompensasi ini menjadi suatu yang sangat dipertimbangkan oleh pegawai di luar gaji dan insentif. Contohnya, sebuah organisasi memberikan gaji yang lumayan besar dibandingkan dengan perusahaan lain, tetapi perusahaan tersebut tidak menyediakan pelayanan kesehatan, tidak menyediakan fasilitas transportasi dan lain-lain, sementara organisasi lain yang gajinya lebih kecil, tetapi dengan berbagai macam fasilitas yang tersedia di dalamnya bisa lebih menarik bagi pegawai yang mengakibatkan jumlah uang yang dibawa ke rumah (*take home pay*) bisa lebih besar.

#### **2.1.1.2 Jenis-Jenis Tunjangan**

Menurut Wibowo (2014: 290), jenis-jenis tunjangan dibagi menjadi beberapa. Diantaranya sebagai berikut:

##### **1. Tunjangan Wajib**

Para pemberi kerja memberikan sebagian besar tunjangan secara sukarela, namun hukum mewajibkan tunjangan-tunjangan lainnya. Tunjangan-tunjangan tersebut mencakup sekitar 10% dari biaya kompensasi total. Tunjangan-tunjangan tersebut meliputi jaminan sosial, ganti rugi karyawan, asuransi pengangguran, serta cuti keluarga dan pengobatan.

##### *a. Social Security Act*

Para pemberi kerja diharuskan membagi rata dengan para karyawan biaya asuransi usia lanjut, ahli waris, dan ketidak mampuan. Asuransi ketidakmampuan (*disability insurance*) melindungi para karyawan dari kehilangan penghasilan karena ketidakmampuan total. Tunjangan ahli waris (*survivor's benefits*) diberikan kepada anggota tertentu dari keluarga

karyawan ketika karyawan yang bersangkutan meninggal dunia. Tunjangan tersebut dibayarkan kepada janda atau duda dan anak-anak yang belum menikah. Anak-anak yang belum menikah berhak menerima tunjangan ahli waris hingga berusia 18-19 tahun. Meskipun para karyawan harus membayarkan sebagian biaya perlindungan jaminan sosial, pemberi kerja memberikan pendanaan yang sebanding dan menganggap biaya tersebut sebagai tunjangan.

b. Tunjangan Pengangguran

Asuransi pengangguran diberikan bagi para karyawan yang telah diberhentikan, bukan karena kesalahan mereka diberhentikan. Bayaran diberikan dalam bentuk uang hingga 26 minggu atau sampai mendapatkan pekerjaan baru. Tujuan bayaran pengangguran adalah memberi karyawan yang menganggur waktu untuk mencari pekerjaan baru sebanding dengan pekerjaan yang hilang tanpa menanggung kesulitan finansial. Pajak penghasilan dibayar sepenuhnya oleh pemberi kerja yang mendanai program kompensasi pengangguran.

c. Tunjangan Kesehatan

Tunjangan kesehatan merupakan bagian dari penghasilan karyawan di luar gaji pokoknya. Saat ini sudah semakin banyak perusahaan yang memperhatikan kesejahteraan karyawannya dengan cara memberikan Tunjangan kesehatan karyawan walau setiap perusahaan berbeda-beda dalam penerapannya.

## 2. Tunjangan Tidak Wajib (Sukarela)

Organisasi secara sukarela memberikan sejumlah tunjangan lainnya. Tunjangan tersebut biasanya dihasilkan dari keputusan manajemen unilateral pada beberapa perusahaan dan dari perundingan tenaga kerja/manajemen pada perusahaan lainnya. Kategori-kategori utama tunjangan tidak wajib meliputi bayaran saat tidak bekerja, perawatan kesehatan, asuransi jiwa, rancangan pensiun, rancangan opsi saham karyawan, tunjangan tambahan ketika menganggur, dan layanan karyawan (Wibowo, 2014: 322).

### a. Bayaran saat tidak bekerja

Dalam memberikan bayaran saat tidak bekerja, pemberi kerja menyadari bahwa karyawan membutuhkan waktu untuk meninggalkan sejenak pekerjaan karena berbagai tujuan. Di bawah ini didiskusikan cuti dibayar, cuti sakit dan jeda dibayar, cuti panjang, dan bentuk-bentuk lain bayaran saat tidak bekerja.

- Cuti dibayar. Dalam *Study Trend* tunjangan karyawan terbaru, 64 persen karyawan punya waktu memilih hari-hari cuti dibayar sebagai tunjangan kompensasi yang penting yang mereka terima. Cuti tersebut juga mendorong para karyawan untuk bertahan dengan perusahaan. Waktu cuti dibayar biasanya meningkat seiring senioritas. Namun, beberapa karyawan tampaknya memilih untuk tidak mengambil seluruh cuti mereka karena terkadang mereka merasa tertekan dengan pekerjaan meskipun sedang cuti. Penyeimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi:

- Cuti Masa kerja 1 s/d 4 tahun - 10 hari per tahun
  - Masa kerja 5 s/d 9 tahun - 15 hari
  - Masa kerja 10 s/d 19 tahun atau usia 60 tahun ke atas - 20 hari
  - Masa kerja 20 tahun ke atas - 25 hari.
- Cuti sakit dan jeda dibayar. Banyak perusahaan mengalokasikan kepada setiap karyawan sejumlah hari cuti sakit yang bisa mereka pergunakan ketika sakit. Beberapa manajer tidak menyukai program cuti sakit karena terkadang para karyawan menyalah gunakan sistem tersebut dengan berpura-pura sakit agar bisa cuti. Salah satu pendekatan untuk mengatasi masalah absen yang tidak terjadwal adalah dengan memberikan lebih banyak fleksibilitas yaitu dengan diberikannya jeda dibayar sejumlah hari kosong tertentu yang diberikan setiap tahun di mana setiap karyawan bisa menggunakannya untuk keperluan apapun.
- Cuti panjang. Cuti panjang adalah cuti sementara dari organisasi, biasanya dengan bayaran yang dikurangi. Seringkali cuti panjang membantu mengurangi tingkat perputaran (*turnover*) karyawan dan menghindari para karyawan dari kelelahan.

b. Jenis-jenis lain bayaran saat tidak bekerja

Meskipun cuti dibayar dan cuti sakit mencakup porsi terbesar, bayaran saat tidak bekerja ada banyak jenis lain yang digunakan perusahaan, seperti tugas kemasyarakatan, sebagai juri, bertugas untuk angkatan bersenjata ataupun pada saat terjadi pemilihan umum. Perusahaan akan

tetap menggaji karyawan dengan syarat mereka aktif pada kegiatan tersebut.

c. Perawatan kesehatan

Tunjangan perawatan kesehatan merupakan item paling mahal dalam area kompensasi finansial tidak langsung. Sejumlah faktor berkombinasi menciptakan biaya perawatan kesehatan yang tinggi antara lain: populasi yang menua, permintaan yang bertambah akan perawatan kesehatan, semakin mahal teknologi kesehatan, dan proses administrasi yang tidak efisien. Menurut Wibowo (2014: 333) beberapa sistem perawatan kesehatan yang digunakan perusahaan adalah:

- Organisasi pengelola perawatan kesehatan. Perusahaan menjalin kerja sama dengan pihak rumah sakit beserta para dokternya setelah menyepakati harga yang harus dibayarkan.
- Rancangan perawatan kesehatan inisiatif konsumen. Karyawan pada posisi terbaik untuk mengetahui apa yang terbaik bagi keluarga mereka. Hal ini berbentuk pada pembuatan investasi kesehatan yang diberikan perusahaan dalam rekening kesehatan.
- Perawatan kesehatan di tempat kerja. Memberikan perawatan kesehatan di tempat kerja membantu menangani penyakit dan luka ringan serta memberikan perawatan lanjutan, sehingga akan menekan ongkos kesehatan dan kunjungan ke rumah sakit.
- Tunjangan kesehatan utama. Rancangan untuk menanggung biaya-biaya luar biasa yang timbul dari masalah kesehatan jangka panjang

atau serius. Karyawan harus membayar dulu tagihan kesehatan sebelum asuransinya mengambil alih pembayaran.

d. Asuransi jiwa kelompok

Asuransi jiwa kelompok adalah tunjangan yang diberikan oleh hampir semua perusahaan untuk melindungi keluarga karyawan saat ia meninggal dunia. Jadi apabila ada anggota keluarga yang meninggal dunia maka dapat menerima tunjangan kematian dari perusahaan yang bertujuan untuk membantu keluarga karyawan.

e. Rancangan pensiun

Para pemberi kerja mempunyai tanggung jawab dalam mempertahankan karyawannya, salah satunya adalah memberikan gaji di masa pensiun. Adapun jenis-jenis rancangan pensiun menurut Wibowo (2014: 347) antara lain:

- Rancangan tunjangan pasti. Rancangan pensiun yang memberikan tunjangan tetap pada saat pensiun.
- Rancangan pendanaan pasti. Rancangan pensiun yang membutuhkan pendanaan khusus dari pemberi kerja untuk dana pensiun atau tabungan yang disiapkan bagi karyawan.
- Rancangan saldo kas. Rancangan pensiun dengan unsur-unsur dari rancangan tunjangan pasti maupun pendanaan pasti.
- Rancangan opsi saham karyawan. Rancangan pendanaan pasti di mana perusahaan menyumbangkan bagian-bagian saham kepada dana pensiun. Lembaga tersebut kemudian mengalokasikan saham pada

rekening-rekening karyawan peserta berdasarkan pendapatan karyawan.

f. Layanan karyawan

Layanan yang berisi sejumlah bidang termasuk tunjangan relokasi, perawatan anak, bantuan pendidikan, layanan makanan/kafetaria bersubsidi, layanan keuangan, layanan hukum, dan beasiswa untuk tanggungan dari karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Maka dalam hal ini dapat sangat membantu sekali ketika karyawan membutuhkan suatu layanan.

g. Relokasi

Biaya pengangkutan barang rumah tangga serta biaya hidup yang sementara ditanggung perusahaan, mencakup seluruh atau sebagian biaya yang berhubungan dengan pembelian rumah baru dan penjualan rumah yang ditinggali sebelumnya. Jadi ketika seorang membutuhkan transportasi dalam rangka pindahan rumah atau tempat tinggal maka perusahaan menyediakan sarana untuk membantu karyawannya.

h. Perawatan anak

Layanan perawatan anak bersubsidi dari perusahaan dengan tujuannya untuk meminimalisir kemangkiran tidak hadir dengan alasan merawat anak guna mempertahankan produktivitas karyawan ketika sedang melakukan pekerjaan. Di sini perusahaan menyediakan pelayanan bagi karyawan yang memerlukan tempat bagi pengasuhan anak ketika karyawan tersebut bekerja yang mana itu dapat membantu sekali.

i. Bantuan pendidikan

Perusahaan memberikan bantuan berupa alokasi dana untuk meneruskan pendidikan dengan minimal nilai C dengan cara memberikan uang muka pendaftaran. Hal ini dilakukan perusahaan agar para karyawan dapat mencapai pendidikan setinggi mungkin guna mendapatkan pengetahuan dan wawasan baru dalam melaksanakan aktivitas perusahaan.

j. Layanan makanan/kafetaria bersubsidi

Dengan adanya layanan ini, perusahaan berharap adanya balas budi karyawan yaitu dengan peningkatan produktivitas, sedikit waktu terbuang dan tenaga kerja yang sehat. Seperti makan siang cuma-cuma yang diberikan di kantin kantor yang biasanya itu dapat membantu karyawan memenuhi kebutuhan hidupnya.

k. Layanan keuangan

Salah satu tunjangan finansial yang meningkat, maka mengizinkan karyawan untuk membeli polis asuransi yang biasanya melalui pemotongan gaji. Sehingga apabila terjadi sesuatu yang tidak diinginkan oleh para karyawan maka akan segera teratasi dengan asuransi tersebut, tidak usah memikirkan biaya yang harus dikeluarkan.

l. Layanan hukum

Layanan ini sama seperti layanan keuangan, yaitu dengan prosedur pemotongan gaji. Apabila suatu saat nanti karyawan mengalami suatu persoalan hukum yang memerlukan bantuan ataupun layanan hukum,

maka dapat dibantu oleh perusahaan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

m. Beasiswa untuk tanggungan

Beasiswa yang diberikan perusahaan terhadap anak-anak karyawan dengan tujuan setelah mereka lulus akan masuk bekerja menjadi karyawan perusahaan tersebut. Ketika seorang karyawan mempunyai anak yang memerlukan beasiswa untuk melanjutkan pendidikan ke yang lebih tinggi, maka perusahaan memberikan beasiswa untuk anak tersebut melanjutkan pendidikan.

n. Bayaran premium

Kompensasi yang dibayarkan kepada para karyawan untuk bekerja dalam periode yang panjang atau bekerja dalam kondisi yang berbahaya atau tidak menyenangkan. Di dalam perusahaan ada kondisi dimana memerlukan seorang karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan berat dan menantang tentu perusahaan harus memberikan kompensasi yang sesuai dengan apa yang dia kerjakan.

### **2.1.1.3 Prinsip-Prinsip Program Tunjangan**

Menurut Wibowo (2014: 321), bahwa prinsip tunjangan memberikan kontribusi bagi organisasi, setidaknya-tidaknya sama dengan biaya yang telah dikeluarkan bagi program tersebut, terdapat beberapa prinsip umum yang sebaiknya diterapkan, yaitu:

1. Tunjangan karyawan haruslah memenuhi kebutuhan nyata karyawan pada suatu organisasi/perusahaan.

2. Tunjangan-tunjangan haruslah dibatasi kepada aktivitas-aktivitas dimana kelompok lebih efisien dibandingkan individu.
3. Program tunjangan haruslah bercirikan fleksibilitas yang memadai demi memungkinkan adaptasi terhadap berbagai kebutuhan-kebutuhan karyawan tersebut.
4. Jika perusahaan ingin meraih apresiasi dari penyediaan jasa-jasa karyawan, perusahaan haruslah melakukan program komunikasi yang ekstensif dan terencana dengan baik.

Perusahaan dan karyawan pada hakikatnya saling membutuhkan, karyawan adalah aset perusahaan karena tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak akan bisa berjalan, begitu juga karyawan tidak dapat menunjang kesejahteraan hidupnya tanpa adanya perusahaan sebagai tempat mencari nafkah sekaligus implementasi dari disiplin ilmu yang mereka miliki sendiri. Maka karyawan harus diperhatikan kesejahteraannya jangan hanya dituntut kewajibannya saja dengan berbagai macam beban pekerjaan, begitu pula dengan karyawan yang jangan hanya menuntut hak mereka tetapi pekerjaan dan tanggung jawab sebagai karyawan tidak diselesaikan. Namun masih ada perusahaan yang kurang memperhatikan karyawannya sehingga karyawan menjadi kehilangan motivasi, malas, dan terkesan tidak baik hasil pekerjaannya. Sehingga mereka beranggapan bahwa sekeras apapun mereka bekerja perusahaan tidak mempedulikan mereka, apalagi untuk memberikan kesejahteraan dan imbalan yang layak untuk mereka. Untuk mencegah terjadinya tindakan karyawan yang tidak diinginkan oleh perusahaan, maka tugas manajemen perusahaan yang harus

memenuhi tuntutan karyawan dengan memberikan kesejahteraan yang adil dan bijaksana, semua itu dilakukan demi terciptanya kesejahteraan karyawan dan kesejahteraan perusahaan.

Karyawan adalah modal utama bagi setiap perusahaan. sebagai modal, karyawan perlu dikelola agar tetap produktif. Akan tetapi pengelolaan karyawan bukanlah hal yang mudah, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang heterogen. Oleh sebab itu, perusahaan harus bisa mendorong mereka agar tetap produktif dalam mengerjakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya masing-masing yaitu dengan memberikan sesuatu yang menimbulkan kepuasan dalam diri karyawan pada suatu organisasi/perusahaan. Sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang loyalitas dan dedikasinya yang tinggi serta memiliki pengalaman dan potensi yang bagus.

#### **2.1.1.4 Indikator Pemberian Tunjangan**

Pemberian tunjangan merupakan tambahan penghasilan yang diberikan oleh perusahaan/organisasi kepada para pegawainya. Pembayaran tunjangan tersebut biasanya disatukan dalam daftar pembayaran gaji setiap bulan yang diterima oleh para pegawai. Menurut Jecqueline (2018: 14) terdapat indikator dalam pemberian tunjangan, yaitu:

1. Sesuai aturan yang diterapkan

Tunjangan dimaksudkan agar karyawan menerima tunjangan sesuai aturan yang berlaku untuk meningkatkan semangat dalam bekerja.

2. Tambahan penghasilan karyawan

Tunjangan yang diberikan kepada karyawan sebagai tambahan penghasilan untuk menunjang kebutuhan hidupnya.

3. Ketepatan waktu

Tunjangan dapat diberikan kepada karyawan tepat waktu ketika waktunya dibayarkan untuk meningkatkan kepuasan kerja.

4. Memenuhi kebutuhan karyawan

Tunjangan yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan karyawan sehingga membuat tenang dalam bekerja.

5. Sesuai dengan kedisiplinan dan prestasi karyawan

Tunjangan yang diberikan oleh organisasi/perusahaan sesuai dengan perilaku disiplin dan prestasi karyawan.

### **2.1.2 Pengertian Fasilitas Kerja**

Penyediaan fasilitas kerja adalah kegiatan yang bertujuan agar karyawan cukup memperhatikan kehidupan sehari-harinya. Kita tahu, para eksekutif umumnya mendapatkan kemudahan-kemudahan tertentu. Maka untuk karyawan juga ada kecenderungan ke arah itu, yaitu dengan memberikan bantuan khusus kepada karyawan biasa dalam beberapa bagian kehidupan rutin dalam menjalankan aktivitasnya. Penyediaan fasilitas kerja karyawan yang bersifat untuk memudahkan atau meringankan (*facilitative*) merupakan kegiatan atau program yang secara normal harus dilakukan karyawan sendiri dalam kehidupan sehari-harinya. Dalam kenyataannya, banyak perusahaan menyediakan berbagai bantuan atau pelayanan di bidang kehidupan rutin karyawan tersebut. Masing- masing

program itu untuk memenuhi berbagai kebutuhan yang terus-menerus. (Kadarisman, 2016: 299).

Moenir (2014: 119) menyatakan bahwa fasilitas kerja adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan pelayanan yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam menyelesaikan pekerjaan, dan juga sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu atau segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh orang pengguna. Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan. Dan juga fasilitas kerja sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan karyawan akan bekerja lebih produktif.

#### **2.1.2.1 Bentuk-Bentuk Penyediaan Fasilitas Kerja**

Menurut Kadarisman (2016: 300) bentuk-bentuk dari fasilitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Mushalla/tempat ibadah

Bagi perusahaan yang memiliki karyawan muslim penyediaan fasilitas ibadah perlu diadakan, agar mereka tidak terlalu lama meninggalkan pekerjaan hanya untuk mencari tempat ibadah. Tentu di dalam perusahaan ketika istirahat siang membutuhkan tempat ibadah bagi orang muslim yang menjadikan suatu

hal sangat berarti bagi yang mau ibadah.

2. Kafetaria/kantin

Bentuk program ini dimaksudkan untuk melayani karyawan dalam hal makan dan minum, lebih-lebih kalau perusahaan jauh dari restoran atau warung makan. Di samping itu, pengadaan kafetaria juga untuk memperbaiki gizi karyawan, agar karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan benar (khususnya pekerjaan-pekerjaan berat).

3. Pelayanan medis

Dokter yang dibantu oleh seorang perawat sangat diperlukan di perusahaan untuk mengantisipasi karyawan yang kesehatannya terganggu, sehingga dapat melanjutkan pekerjaan apabila penyakit yang dideritanya tidak terlalu berat. Apabila terjadi suatu kecelakaan kerja yang ringan tidak membutuhkan perawatan intensif maka pelayanan medis yang ada di perusahaan dapat dijadikan sebagai pertolongan pertama.

4. Pendidikan/seminar

Untuk menghadapi usangnya keahlian karyawan, atau untuk meningkatkan pengetahuan karyawan, sebagian besar perusahaan menengah dan besar menyediakan beberapa bentuk bantuan biaya pendidikan. Tunjangan pendidikan yang disediakan oleh perusahaan merupakan *fringe benefits* yang menguntungkan kedua belah pihak. Karyawan memperoleh pengetahuan dan keterampilan tambahan yang bermanfaat bagi pengembangan pribadi, organisasi mendapatkan sumber daya manusia yang lebih terampil dan terlatih untuk melaksanakan pekerjaan.

#### 5. Cuti

Program ini merupakan usaha untuk menjamin kesegaran jasmani dan rohani karyawan, diharapkan dengan adanya libur cuti dapat melepaskan karyawan dari stress kerja dan semangat kembali saat masuk kerja. Namun dalam program cuti ini harus diperhatikan tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan yang sudah ditetapkan, jangan sampai program cuti ini dijadikan untuk bolos kerja karena tidak ingin masuk kerja.

#### 6. Koperasi/toko

Ada beberapa perusahaan yang membuka koperasi untuk melayani kebutuhan karyawan. Koperasi yang dibuka bisa memiliki beberapa divisi, misalnya divisi penjualan (toko swalayan), divisi apotek, divisi pengurusan SIM dan STNK mobil dan sepeda motor, serta divisi pengadaan tiket pesawat terbang atau kereta api. Program koperasi akan terlaksana dengan efektif bila para anggota koperasi memiliki kredibilitas dan integritas moral yang tinggi terhadap perusahaan.

#### 7. Perumahan

Tersedianya tempat tinggal bagi karyawan, misalnya rumah dinas, mes, atau asrama perusahaan akan sangat membantu para karyawan dan berdampak cukup besar terhadap pelaksanaan kerja. Dalam kenyataan, para karyawan yang memiliki rumah sendiri akan lebih stabil dalam melaksanakan pekerjaannya.

#### 8. Transportasi karyawan

Tersedianya transportasi bagi karyawan akan sangat membantu para pekerja

dalam melaksanakan pekerjaan yang ada dan berdampak cukup besar terhadap pelaksanaan kerja karyawan yang membutuhkan sarana transportasi untuk menunjang perpindahan posisi maupun letak baik itu karyawan maupun bahan-bahan dalam proses produksi.

9. Bantuan untuk pindah rumah

Kehidupan rumah tangga karyawan mempunyai pengaruh yang besar atas prestasi kerja. Di samping itu, para majikan ingin agar para karyawan penting tetap fleksibel untuk dipindahkan pada tugas-tugas baru guna meningkatkan efektivitas karyawan maupun organisasi. Penyediaan berbagai macam pelayanan pada waktu pindah rumah akan mendorong tercapainya kedua sasaran tersebut.

10. Perawatan anak

Kurang lebih setengah dari semua wanita yang mempunyai anak dibawah umur 6 tahun merupakan angkatan kerja. Jika kedua orang tua bekerja, diperkirakan biaya perawatan pada siang hari untuk anak-anak rata-rata 10 persen dari gaji kotor, peringkatnya hanya lebih mudah dari perumahan, makanan, dan pajak. Tunjangan perawatan anak dapat berbeda-beda, mulai dari penyediaan pelayanan penyuluhan sampai pada penyediaan pelayanan perawatan yang sebenarnya.

11. Harga murah untuk karyawan

Toko milik perusahaan di zaman dulu, dimana karyawan menebus kupon dengan bekerja, mempunyai reputasi yang sangat jelek pada masa lalu. Jenis toko yang lama itu hanya dapat dibenarkan jika tidak ada toko yang tersedia

atau jika beberapa toko yang ada mengambil keuntungan dari keadaan monopoli. Namun, banyak perusahaan menyediakan produk mereka sendiri kepada karyawannya dengan harga murah. Ini memberikan imbalan dalam moral dan juga merangsang karyawan untuk menggunakan dan mengidentifikasi diri dengan produk yang diterimanya. Sehingga karyawan merasa terbantu dalam memenuhi kebutuhannya atas adanya harga murah ini.

#### 12. Konseling finansial dan legal

Bila para karyawan mempunyai berbagai masalah, atau kesulitan finansial atau legal, produktivitas dan semangat kerja akan sangat terpengaruh. Karyawan memang seharusnya menangani masalah-masalah itu sendiri. Tetapi bila karyawan memerlukan bantuan, perusahaan sebaiknya menyediakan dan mengulurkan tangan untuk membantu pemecahan masalah mereka. Sehingga karyawan merasa tenang ketika bekerja.

Bentuk fasilitas kerja yang akan diberikan harus selektif dan efektif untuk mendorong tujuan perusahaan, karyawan beserta keluarganya. Sehingga penentuan atas bentuk fasilitas kerja karyawan tersebut harus dilaksanakan dengan hati-hati, bukan emosional. Maka nantinya karyawan akan merasa nyaman ketika bekerja di perusahaan tersebut dan dapat menunjang apa yang dibutuhkan oleh karyawan itu sendiri.

#### **2.1.2.2 Indikator Fasilitas Kerja**

Fasilitas kerja merupakan salah satu alat yang digunakan oleh karyawan untuk memudahkan dalam penyelesaian pekerjaan sehari-hari. Fasilitas kerja pada

setiap perusahaan akan berbeda dalam bentuk dan jenisnya, tergantung pada jenis usaha dan besar kecilnya perusahaan tersebut. Fasilitas yang ada nantinya akan membantu karyawan dalam bekerja. Menurut Robbins dalam Astadi (2016: 56) indikator fasilitas kerja dalam perusahaan terdiri dari:

1. Tata ruang

Yaitu penataan ruang kerja dapat mengalami beberapa perubahan yang dimaksudkan untuk memberikan suasana baru, sehingga kondisi tata ruang di tempat tersebut relatif memberikan suasana kenyamanan kerja.

2. Keamanan dan kenyamanan

Yaitu kondisi tata ruang, kebersihan, sirkulasi udara dan keamanan dalam bekerja cukup diperhatikan sehingga para karyawan merasa cukup aman dan nyaman dalam bekerja.

3. Peralatan dan dukungan fasilitas lain

Yaitu keadaan peralatan baik kualitas maupun kuantitasnya relatif memadai untuk menunjang pelaksanaan tugas.

### **2.1.3 Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut Edy (2014: 73) kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengaruh biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Selanjutnya,

masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan tersebut yang masing-masing pekerjaan tersebut memiliki nilai yang nantinya dapat berguna bagi masyarakat luas. Menurut Richard (2015: 312) bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain. Ia melanjutkan pernyataannya bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan sikap seseorang mengenai kerja, dan ada beberapa alasan praktis yang membuat kepuasan kerja merupakan konsep yang penting bagi pemimpin.

Penelitian menunjukkan pekerja yang puas lebih cenderung bertahan bekerja untuk organisasi. Pekerja yang puas juga cenderung terlibat dalam perilaku organisasi yang melampaui deskripsi tugas dan peran mereka, serta membantu mengurangi beban kerja dan tingkat stress anggota dalam organisasi. Pekerja yang tidak puas cenderung bersikap menentang dalam hubungannya dengan kepemimpinan dan terlibat dalam berbagai perilaku yang kontraproduktif. Menurut Wilson (2013: 327) menyatakan bahwa dengan kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Berbagai macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya mencerminkan pengalamannya serta harapan-harapan terhadap pengalaman masa depan. Pekerjaan itu memberi kepuasan bagi pemangku nya. Kejadian sebaliknya, ketidakpuasan akan diperoleh bila suatu

pekerjaan tidak menyenangkan untuk dikerjakan oleh karyawan tersebut pada suatu organisasi/perusahaan.

Kepuasan kerja menurut Dadang (2013: 15) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut Edy (2014: 75) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Sondang (2013: 295) kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang positif maupun negatif tentang pekerjaannya. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Jadi kepuasan kerja menyangkut psikologis individu di dalam organisasi.

#### **2.1.3.1 Jenis-Jenis Kepuasan Kerja**

Menurut Malayu (2014: 106) kepuasan kerja dibedakan menjadi tiga jenis yaitu:

1. Kepuasan kerja di dalam pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan dari pada kepuasan di luar pekerjaan tersebut.
2. Kepuasan kerja di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati diluar pekerjaannya dengan besarnya balas jasa yang akan diterima

dari hasil kerjanya,. Balas jasa atau kompensasi digunakan karyawan tersebut untuk mencukupi kebutuhan-kebutuhannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja diluar pekerjaan lebih memperhatikan balas jasa dari pada pelaksanaan tugas-tugasnya. Karyawan akan merasa puas apabila mendapat imbalan yang besar.

3. Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan merupakan pekerjaan yang mencerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan diluar pekerjaan ini akan merasa puas apabila hasil kerja dan balas jasa dirasakannya adil dan layak oleh karyawan tersebut.

#### **2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam perannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Faktor-faktor yang memberikan kepuasan menurut Blum dalam Mohammad As'ad (2013: 141) adalah sebagai berikut:

1. Faktor Individu, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan.
2. Faktor Sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik dan hubungan kemasyarakatan.
3. Faktor Utama dalam Pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju.

Sedangkan menurut Gilmer dalam Mohammad As'ad (2013: 77), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan karyawan selama bekerja di perusahaan/organisasi tersebut.
2. Kemauan kerja. Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama dia bekerja.
3. Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
4. Perusahaan dan manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.
5. Pengawasan. Sekaligus atasannya, *supervisor* yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*
6. Faktor intrinsik dan pekerjaan. Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
7. Kondisi kerja. Termasuk di sini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, tempat parkir.
8. Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.

9. Komunikasi. Komunikasi yang lancar diantara karyawan dengan pihak banyak dipakai 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 kerja.
10. Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Brown & Ghiselli (2012: 150) juga menyatakan bahwa adanya empat faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu:

1. Kedudukan. Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja di suatu hal pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Pada beberapa peneliti menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaan lah yang memengaruhi kepuasan kerja.
2. Pangkat. Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat atau golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan mengubah perilaku karyawan pada organisasi/perusahaan tersebut.
3. Jaminan finansial dan sosial. Finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

4. Mutu pengawasan. Hubungan antara karyawan dengan pihak pemimpin sangat penting artinya dalam menaikkan produktivitas kerja. Kepuasan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

### **2.1.3.3 Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Robbins dalam Astadi (2016: 56), bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Pekerjaan yang secara mental menantang  
Yaitu kesibukan yang dibebankan kepada karyawan untuk menjadi orang yang berarti dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Mitra kerja yang mendukung  
Yaitu bagaimana pemimpin dalam membuat keputusan juga respon positif kepada karyawan untuk memberikan wewenang dalam melakukan pekerjaannya.
3. Imbalan yang setimpal  
Yaitu besarnya imbalan yang diterima oleh karyawan sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan sehingga meningkatkan motivasi karyawan.
4. Kondisi kerja yang mendukung  
Yaitu keserasian tempat bekerja yang dapat mendukung ke aktivitas karyawan.

Sehingga dapat disimpulkan dari beberapa pendapat ahli di atas dan jika dihubungkan dalam suatu organisasi bahwa kepuasan kerja merupakan suatu

ungkapan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan, kompensasi dan promosi atas profesinya dan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang dimaksud di sini meliputi suasana ditempat kerja dan hubungan yang terjalin baik antar anggota organisasi. Kepuasan kerja ini akan timbul bila para karyawan merasa apa yang seharusnya diterima dari pekerjaan yang dilakukannya telah selesai dibandingkan dengan apa yang telah mereka lakukan atas pekerjaannya tersebut. Bila karyawan mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi, maka karyawan tersebut menunjukkan sikap yang positif. Sedangkan bila karyawan mempunyai tingkat kepuasan kerja yang rendah, maka karyawan tersebut menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya tersebut. Sikap ini akan diwujudkan tidak hanya dalam menghadapi pekerjaannya saja, tetapi juga akan diwujudkan dalam segala sesuatu yang dihadapinya di lingkungan kerjanya, misalnya tidak peduli dan tidak mau terlibat dalam suatu permasalahan perusahaan. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh pekerja akan menambah rasa percaya diri untuk menyelesaikan pekerjaan selanjutnya dengan segala kemampuan yang dimilikinya.

#### **2.1.4 Penelitian Terdahulu**

Untuk mendukung penelitian ini, maka penulis akan memaparkan penelitian terdahulu yang didapat dari jurnal. Penelitian tersebut dapat dilihat pada Tabel 2.1:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

Peneliti dan Judul (1)	Persamaan (2)	Perbedaan (3)	Hasil Penelitian (4)	Sumber (5)
Isnan Munawirsyah (2017) “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam”	Variabel (X) Fasilitas Kerja  Teknik analisis regresi berganda	Objek Penelitian: Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam	Fasilitas kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan.	Jurnal Adminis trasi Bisnis: Vol. 06, No. 01 Tahun 2017
Ganda Sirait (2013) “Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada SMA Negeri 8 Bengkong Batam”	Variabel (X) Fasilitas Kerja	Objek Penelitian: SMAN 8 Bengkong Batam  Variabel (Y) Kinerja Pegawai	Fasilitas kerja yang tersedia sudah baik, terdapat pengaruh signifikan yang berarti antara fasilitas kerja dengan kinerja pegawai	CBIS Journal ISSN 2337-8794 Vol 1 No 2 Tahun 2013
Krisfandi Setyo Nugroho (2013) “Pengaruh Pemberian Tunjangan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Jasmanindo Sapta Perkasa”	Variabel (X) Tunjangan  Variabel (Y) Kepuasan Kerja	Objek Penelitian: PT. Jasmanindo Sapta Perkasa	Hasil penelitian menunjukkan pemberian tunjangan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.	Jurnal Adminis trasi Bisnis (JAB) Vol. 16 No. 1 Novemb er 2014

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Indi Ramadhani (2017)	Variabel Kepuasan Kerja	Objek penelitian: Sekretariat	Hasil analisis diketahui bahwa kecerdasan	Jurnal Ekonomi
“Studi Determinasi Kecerdasan Emosi, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> ”	Dalam variabel <i>Organizational Citizenship Behaviour, benefit and service</i> merupakan faktor untuk meningkatkan <i>sense of belonging</i> pegawai	Daerah Kota Tasikmalaya  Alat analisis: analisis jalur	emosi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan maupun parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap <i>organizational citizenship behaviour</i>	Manajemen. ISSN 2685-7057 Vol. 3 No. 1 Th. 2017
Astadi Pangarso, Fardani Fajar Firdaus, Nadya K. Moeliono (2016)	Variabel (X) Fasilitas Kerja  Variabel (Y) Kepuasan Kerja	Objek Penelitian: PT. Dirgantara Indonesia	Variabel fasilitas kerja mempunyai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	Jurnal Administrasi Bisnis ISSN 2541-4100 Vol. 12, No. 1 Tahun 2016
“Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia dan Diklat PT. Dirgantara Indonesia”				
Robiatul Amina (2016)	Variabel (X) Tunjangan	Objek Penelitian: Bank	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh signifikan tunjangan terhadap kinerja karyawan	Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah. ISSN 2354-7057 Nomor 1 Volume
“Pengaruh Tunjangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bakti	Teknik analisis regresi linier berganda	Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bakti Artha Sejahtera (BAS) Sampang		

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Artha Sejahtera (BAS) Sampang ”				3, Juni 2016
Krisdiana Marimin (2014)  “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Fasilitas Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Se- Kota Tegal”	Variabel (X) Fasilitas Kerja  Teknik analisis regresi linier berganda	Objek Penelitian: Pegawai Kecamatan Se-Kota Tegal  Variabel (Y) Kinerja Pegawai	Hasil perhitungan menunjukkan besar pengaruh secara simultan tingkat pendidikan, fasilitas kerja dan kepemimpinan sebesar 57% terhadap kinerja pegawai	Econom ic Educatio n Analysis Journal. ISSN 2252- 6544 Vol.3 No.2 Th. 2014
Debora Nainggolan (2018)  “Pengaruh Kompensasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMK GKPS 2 Pematangsiantar	Variabel (X) Fasilitas Kerja  Variabel (Y) Kepuasan Kerja	Objek Penelitian: Guru Pada SMK GKPS 2 Pematangsia ntar	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja baik secara simultan maupun parsial	Jurnal MAKE R. ISN 2502- 4434 Vol.4 No. 1 Th. 2018
Ratag Pingkan Elisabeth Vonny (2016)  “Pengaruh Pelatihan, Fasilitas Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. <i>United Tractors</i> Cabang	Variabel (X) Fasilitas Kerja  Variabel (Y) Kepuasan Kerja Teknik analisis regresi linear berganda	Objek Penelitian: PT. <i>United Tractors</i> Cabang Manado	Hasil penelitian diperoleh bahwa pelatihan, fasilitas kerja, dan kompensasi secara bersama- sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi . Vol. 16 No. 03 Th. 2016

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Manado”			karyawan.	
Apri Dahlius, Mariaty Ibrahim (2016)	Variabel (X) Fasilitas Kerja	Objek Penelitian: PT. Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi	Hasil penelitian diperoleh bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.	JOM FISIP. Vol. 3 No. 2 Th. 2016
“Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi”	Variabel (Y) Kepuasan Kerja			
Muhammad Yusrizal Syahrir Firdaus (2019)	Variabel (X <sub>1,4</sub> ) Tunjangan	Objek Penelitian: Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Balai Diklat Keagamaan Makassar	Hasil penelitian diperoleh bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.	Jurnal Organis asi Dan Manaje men. Vol. 01 No. 14 Th. 2019
“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Balai Diklat Keagamaan Makassar”	Variabel (Y) Kepuasan Kerja  Teknik analisis regresi linear berganda			
Jecqueline Fritzie Najoan, Lyndon R. J. Pangemanan, Ellen G. Tangkere (2018)	Variabel (X) Tunjangan  Teknik analisis uji validitas dan uji reliabilitas	Objek penelitian: Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa	Hasil penelitian diperoleh tunjangan kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	Jurnal Agri- Sosio Ekonom i Unsrat. ISSN 1907- 4298 Vol. 14
“Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas				

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Pertanian Kabupaten Minahasa”				No. 1 Th. 2018

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Suatu perusahaan didirikan dengan maksud untuk mencapai tujuan tertentu. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan memerlukan seseorang yang mau bekerja dan berusaha mewujudkan tujuan perusahaan dalam mencapai laba yang optimal. Hubungan pekerja dengan pengusaha adalah kerja sama yang saling menguntungkan dan saling ketergantungan. Tidak mungkin pengusaha bertindak sendiri tanpa pekerja, dan tidak mungkin pekerja bekerja tanpa kehadiran pengusaha. Sehingga kinerja karyawan sangat menentukan kemajuan perusahaan ke depannya, karena antara keduanya ketergantungan. Dan untuk mendorong agar karyawan melakukan kinerjanya dengan baik maka perlu adanya penunjang, salah satunya yaitu Tunjangan dan Penyediaan Fasilitas Kerja yang sesuai dan layak.

Menurut Dessler yang diterjemahkan oleh Agus (2012: 444) tunjangan adalah pembayaran tidak langsung yang diberikan kepada karyawan bisa mencakup misalnya, asuransi jiwa dan kesehatan, cuti, pensiun, rencana pendidikan dan laba untuk produk-produk perusahaan. Menurut Jecqueline (2018: 14) indikator dalam pemberian tunjangan yaitu sesuai aturan yang diterapkan, tambahan penghasilan karyawan, ketepatan waktu, memenuhi kebutuhan karyawan, sesuai dengan kedisiplinan dan prestasi karyawan. Dengan adanya pemberian tunjangan diharapkan karyawan mendorong kondisi kerja yang lebih

baik, sehingga karyawan memiliki kepuasan yang akan mengarah pada suatu sikap yang baik. Wujud dari perilaku yang baik tersebut seperti: semangat kerja yang tinggi, disiplin, jujur, dan akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Pendapat atau teori tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Krisfandi Setyo Nugroho (2013) yang berjudul Pengaruh Pemberian Tunjangan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Jasmanindo Sapta Perkasa. Dimana hasil penelitian menunjukkan Tunjangan mempunyai pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh Robiatul Amina (2016) yang berjudul Pengaruh Tunjangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bakti Artha Sejahtera (BAS) Sampang yang hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh signifikan tunjangan terhadap kinerja karyawan.

Sebuah perusahaan yang selain kegiatan bisnis tentu berkaitan juga dengan fasilitas kerja yang ada di dalam perusahaan tersebut. Moenir (2014: 119) menyatakan bahwa fasilitas kerja adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan pelayanan yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam menyelesaikan pekerjaan, dan juga sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu atau segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh orang pengguna. Menurut Robbins dalam Astadi (2016: 56) indikator fasilitas kerja dalam perusahaan adalah tata ruang, keamanan dan kenyamanan, peralatan dan dukungan fasilitas lain.

Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan. Dan juga fasilitas kerja sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan karyawan akan bekerja lebih produktif. Menurut Sri (2016: 45) menyatakan bahwa: “rasa nyaman dalam bekerja akan memberikan dampak positif bagi karyawan yaitu karyawan akan merasa puas dengan fasilitas kerja yang diberikan perusahaan sehingga mampu meningkatkan kinerjanya.

Pendapat tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Astadi Pangarso (2019) yang berjudul Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia dan Diklat PT. Dirgantara Indonesia. Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja mempunyai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dan juga penelitian yang dilakukan oleh Apri Dahlius, Mariaty Ibrahim (2016) yang berjudul Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi yang hasil penelitian diperoleh bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Menurut Edy (2014: 75), mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut Robbins dalam Astadi (2016: 56) indikator-indikator kepuasan kerja adalah pekerjaan yang secara mental

menantang, mitra kerja yang mendukung, imbalan yang setimpal, kondisi kerja yang mendukung.

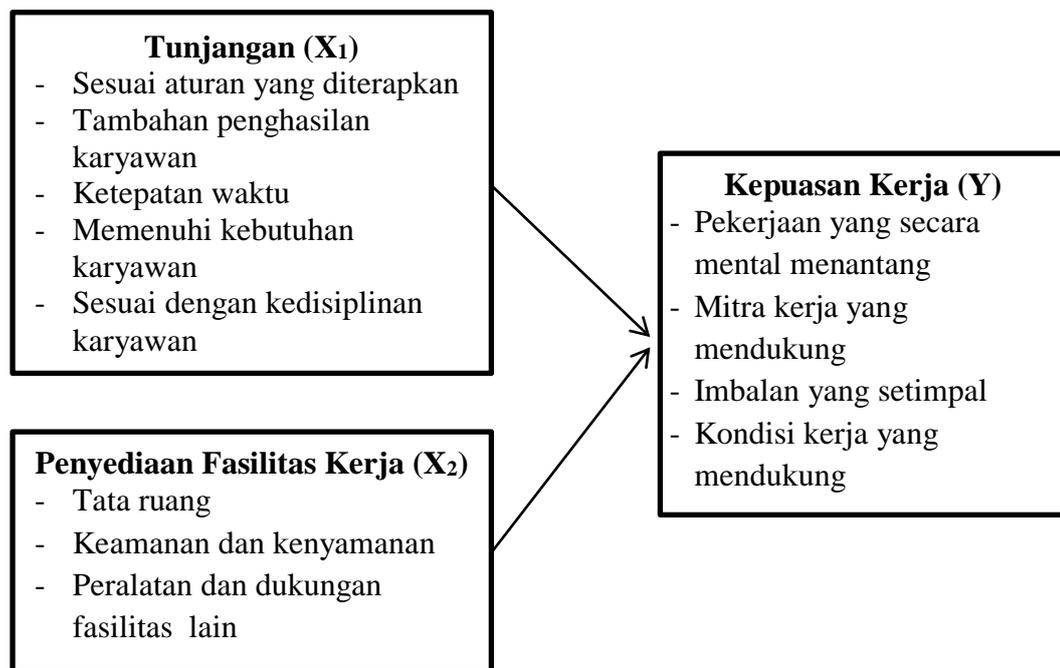
Kepuasan kerja merupakan suatu ungkapan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan, kompensasi dan promosi atas profesinya dan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang dimaksud di sini meliputi suasana ditempat kerja dan hubungan yang terjalin baik antar anggota organisasi. Kepuasan kerja ini akan timbul bila para karyawan merasa apa yang seharusnya diterima dari pekerjaan yang dilakukannya telah selesai dibandingkan dengan apa yang telah mereka lakukan atas pekerjaannya tersebut. Salah satu tindakan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja adalah memberikan tunjangan yang sesuai dan penyediaan fasilitas kerja yang baik.

Pendapat ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Muhammad Yusrizal Syahrir Firdaus (2019) yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Balai Diklat Keagamaan Makassar. Hasil penelitiannya diperoleh bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Dan juga oleh Apri Dahlius (2016) yang berjudul Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi. Dengan hasil penelitian diperoleh bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Oleh karena itu, pemberian Tunjangan dan Penyediaan Fasilitas Kerja yang diberikan dapat memberikan Kepuasan Kerja kepada karyawan untuk lebih

meningkatkan kinerjanya, sehingga dapat meminimalisir risiko kesalahan kerja pada karyawan.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, maka dapat digambarkan alur kerangka pemikiran adalah sebagai berikut:



**Gambar 2.1**  
**Alur Kerangka Pemikiran**

### 2.3 Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka pemikiran, maka dapat ditarik hipotesis penelitian sebagai berikut: **“Terdapat Pengaruh Tunjangan Dan Penyediaan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Rentang Buana Niagamakmur Cabang Tasikmalaya”**