

## **BAB 2**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah cabang dari ilmu manajemen yang merupakan pengkhususan diri dalam bidang personalia atau kepegawaian.

Beberapa ahli mengemukakan pengertian tentang manajemen sumber daya manusia, yaitu antara lain :

Menurut Hasibuan Malayu S.P (1997, p10), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja yang efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut T.Hani Handoko (1998, p4), manajemen sumber daya manusia adalah penilaian, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu ataupun organisasi.

Menurut Agus Tulus (1996, p4), manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, pemberian kompensasi dan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan perusahaan, individu dan masyarakat.

#### **2.2 Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Dari pendapat dan definisi beberapa ahli, dijelaskan mengenai pengertian kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut :

Menurut T. Hani Handoko (1998, p193), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai berikut: Kepuasan kerja adalah keadaan emosional menyenangkan dengan mereka para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (1997, p222) mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja ini dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

### 2.2.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut Drs.H.Malayu.S.P.Hasibuan (1997, p223), Menyatakan tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada, karena setiap individu karyawan berbeda atandar kepuasannya. Indikator keppuasan kerja ini hanya diukur dengan kedisiplinan moral kerja dan turn over kecil maka secara relatif kepuasan kerja karyawan baik. Tetapi sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja dan turn over karyawan besar maka kepuasan kerja karyawan di perusahaan ini kurang.

Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi faktor-faktor :

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
3. Berat ringannya pekerjaan
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
7. Sifat pekerjaan momoton atau tidak

### 2.3 Pengertian Tunjangan Kerja

Dari pendapat dan definisi beberapa ahli, dijelaskan mengenai pengertian tunjangan kerja, yaitu sebagai berikut :

Menurut Gary Dessler (1997, p174), tunjangan ( *benefits* ) menggambarkan satu bagian penting dari setiap upah karyawan, dapat didefinisikan sebagai semua pembayaran keuangan tidak langsung yang diterima seorang karyawan untuk melanjutkan pekerjaannya dengan perusahaan.

Menurut Drs.H.Malayu.S.P.Hasibuan (2001, p117), tunjangan kerja adalah kompensasi tambahan (finansial atau dan non finansial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap karyawan dalam usaha mensejahterakan mereka.

### 2.4 Jenis-Jenis Tunjangan Kerja

Menurut Gary Dessler (1997, p175), Ada banyak tunjangan dan berbagai cara untuk mengklasifikasikan masing-masingnya, dan dalam hal ini tunjangan kerja diklasifikasikan sebagai (1) upah untuk waktu tidak bekerja, (2) tunjangan asuransi, (3) tunjangan pensiun, dan (4) tunjangan jasa.

#### 2.4.1 Upah Untuk Waktu Tidak Bekerja

Tunjangan upah suplemental ( *supplemental pay benefits* ) dengan kata lain, upah untuk waktu tidak bekerja terutama merupakan salah satu dari kebanyakan tunjangan yang mahal karena besarnya jumlah waktu tidak bekerja yang tidak diterima banyak karyawan. Periode

upah saat tidak bekerja mencakup liburan, cuti kematian, cuti sakit, cuti melahirkan, dan pembayaran asuransi pengangguran untuk karyawan yang terkena pemutusan hubungan kerja. Sementara beberapa dari tunjangan-tunjangan ini (seperti asuransi pengangguran dan cuti kelahiran) dapat juga dilihat sebagai tunjangan yang dituntut secara hukum. Kenyataan bahwa upah untuk waktu tidak bekerja itu adalah satu bagian yang penting dari tagihan daftar pajak hampir setiap perusahaan. Beberapa unsur dari upah saat tidak bekerja: asuransi pengangguran (jika orang diberhentikan), upah cuti dan liburan, upah sakit, uang pesangon (jika orang itu dipecat) dan tunjangan pengangguran suplemental (yang menjamin pemasukan jika pabrik sesewaktu ditutup).

- **Asuransi Pengangguran**

Semua negara bagian mempunyai asuransi pengangguran ( *unemployment insurance* ) atau undang-undang kompensasi. Ini memberikan tunjangan setiap minggu jika seseorang tidak bisa bekerja karena kesalahan orang lain bukan karena kesalahannya sendiri.

- **Cuti Dan Liburan**

Pembayaran terhadap hari-hari cuti karyawan, jumlah dari cuti yang dibayarkan sangat bervariasi dari satu perusahaan dengan perusahaan lain dari minimum kira-kira 5 (lima) sampai 13 (tiga belas) hari atau lebih.

- **Cuti Sakit**

Cuti sakit ( *sick leave* ) memberikan upah kepada seorang karyawan bila tidak bekerja karena sakit. Kebanyakan kebijakan cuti sakit memberikan upah penuh bagi sejumlah khusus hari sakit yang diijinkan biasanya kira-kira sampai 12 hari pertahun.

- **Uang Pesangon**

Beberapa perusahaan memberikan uang pesangon ( *severance pay* ) satu pembayaran sekali saat pemutusan hubungan kerja. Pembayaran bisa berkisar dari upah tiga atau empat hari sampai satu atau lebih gaji tahunan. Perusahaan-perusahaan lain memberikan uang pesangon *jembatan* dengan tetap mengupah karyawan itu ( khususnya para manajer ) selama beberapa bulan sampai mereka menemukan pekerjaan baru.

- **Tunjangan Pengangguran Tambahan**

Tunjangan pengangguran pelengkap ( *supplemental unemployment benefits* ) dibayar oleh perusahaan dann melengkapi atau menyumbang tunjangan pengangguran, yang dengan demikian memungkinkan karyawan untuk mempertahankan standar hidup mereka.

### 2.4.2 Tunjangan Asuransi

Undang-undang kompensasi karyawan (*worker's compensation*) ditujukan untuk meyakinkan, memberikan tunjangan medis dan pendapatan yang tepat kepada korban kecelakaan yang berhubungan dengan kerja atau tanggungan korban ( keluarga ) lepas dari kesalahan.

#### 1. Kompensasi Karyawan

Memberikan pendapatan dan tunjangan medis kepada korban kecelakaan yang berhubungan dengan kerja atau keluarga mereka lepas dari bersalah atau tidak.

#### 1. Asuransi Jiwa

Kebanyakan perusahaan memberikan rencana asuransi jiwa kelompok (*group life insuranc* ) kepada karyawan mereka. Sebagai kelompok, karyawan dapat memperoleh tarif yang lebih rendah daripada kalau mereka masuk asuransi tersebut individu.

#### 2. Asuransi Rumah Sakit, Medis, dan Cacat

Tunjangan berupa perlindungan terhadap biaya rumah sakit dan kehilangan pendapatan yang terjadi karena kecelakaan atau sakit yang terjadi diluar waktu kerja. Banyak perusahaan membeli asuransi tersebut dari perusahaan asuransi jiwa, perusahaan asuransi korban kecelakaan dan lain-lain.

### 2.4.3 Tunjangan Pensiun

Memberikan tiga jenis tunjangan pendapatan pensiunan pada usia 62 tahun dan sesudahnya, tunjangan kematian atau mereka yang bertahan hidup yang dapat dibayarkan kepada tanggungan (keluarga) karyawan lepas dari usia pada saat kematian Dan tunjangan cacat yang dibayarkan pada karyawan penyandang cacat dan tanggungan mereka. Tunjangan-tunjangan dibayar hanya jika karyawan dijamin berdasarkan undang-undang jaminan sosial.

### 2.4.4 Tunjangan Jasa

Jasa yang berhubungan langsung dengan tempat kerja bertujuan untuk membantu karyawan menjalankan pekerjaan mereka. Tunjangan tersebut diberikan dapat berupa pengasuhan anak yang disubsidi, perawatan terhadap orang tua karyawan, transportasi karyawan yang disubsidi, jasa makanan dan subsidi untuk karyawan yang ingin melanjutkan kembali pendidikannya.

## 2.5 Jenis-Jenis program Pemberian Tunjangan Kerja

Menurut Gary Dessler (1997, p201) dalam bukunya yang diterjemahkan oleh Drs. Benyamin Molan, ada beberapa model pemberian tunjangan kerja yaitu :

### 1. Program Tunjangan Lentur (Flexible Benefits Programs)

"Keanekaragaman adalah bumbu kehidupan", kata pepatah. Ini berlaku sangat baik pada tunjangan perusahaan, karena tunjangan yang dirasakan menarik oleh seorang pekerja bisa menjadi tidak menarik untuk yang lain. Akibatnya, ada kecenderungan ke arah program tunjangan lentur (flexible benefits program) yang memungkinkan karyawan untuk mengembangkan paket tunjangan yang diindividualisasi bagi diri mereka sendiri dengan memilih pilihan tunjangan yang mereka suka.

### 2. Pendekatan Kafetaria (The Cafeteria Approach)

Istilah rencana tunjangan lentur (flexible benefits plan) dan rencana tunjangan kafetaria (cafeteria benefit plan) pada umumnya digunakan secara sinonim. Rencana tunjangan lentur pada mulanya disebut rencana kafetaria karena (seperti di kafetaria) para karyawan dapat membelanjakan kelonggaran tunjangan mereka pada salah satu dari pilihan-pilihan tunjangan. Selama bertahun-tahun, lentur sudah menggantikan kafetaria, namun pada peraturan internal revenue code, istilah kafetaria masih terus digunakan.

Gagasan adalah untuk memungkinkan karyawan untuk mengumpulkan paket tunjangannya sendiri, tunduk kepada dua kendala. Pertama, perusahaan harus secara cermat mambatasi total biaya untuk masing-masing paket tunjangan total. Kedua, masing-masing rencana tunjangan harus mencakup butir non-opsional tertentu. Ini mencakup, misalnya, Jaminan Sosial, kompensasi pekerja, dan asuransi pengangguran.

## 2.6 Metodologi Penelitian

### 2.6.1 Jenis dan Metode Penelelitian

Metode penelitian ini menggunakan metode survei yang bersifat deskriptif. Pengertian dari penelitian deskriptif menurut Nazir (1996, p63 ), adalah "suatu penelitian yang digunakan dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu obyek atau suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang".

Tujuan dari metode survei deskriptif adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

### 2.6.2 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, jelas data yang digunakan adalah :

#### 1. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari perusahaan atau objeknya. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data primer yaitu melalui penelitian lapangan (Field Research).

Penelitian lapangan merupakan suatu penelitian yang dilakukan dengan mendatangi tempat-tempat yang menjadi konsentrasi kegiatan penelitian dengan maksud untuk mendapatkan data primer atau informasi dari objek yang diteliti, sehingga data perusahaan dapat diyakini kebenarannya. Untuk memperoleh data tersebut maka diadakan melalui wawancara.

Wawancara adalah salah satu cara untuk mendapatkan data dengan jalan mengadakan tanya jawab secara langsung kepada orang yang mengetahui tentang objek yang diteliti, dalam hal ini diadakan tanya jawab dengan pimpinan yang mengacu pada kuesioner.

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari studi pustaka maupun sumber-sumber bacaan lain yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data sekunder yaitu melalui penelitian kepustakaan ( Library Research ), yaitu dengan mengumpulkan Literatur Theory yang berhubungan dengan topik yang dibahas dan masalah yang dihadapi dalam penelitian, dengan mengunjungi perpustakaan dan lain-lain.

Cara penilaian terhadap hasil jawaban dalam kuesioner dilakukan dengan menggunakan pengukuran likert, yang dilaksanakan dengan cara memberi bobot pada pertanyaan tersebut :

- |                        |     |
|------------------------|-----|
| a. Sangat Setuju       | = 5 |
| b. Setuju              | = 4 |
| c. Ragu-Ragu           | = 3 |
| d. Tidak Setuju        | = 2 |
| e. Sangat Tidak Setuju | = 1 |

### 2.6.4 Teknik Analisis Data

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengevaluasi pelaksanaan kebijaksanaan pemberian tunjangan kerja digunakan metode analisis kualitatif deskriptif, yaitu membandingkan antara pelaksana pemberian tunjangan kerja dengan teori yang berkaitan.

2. Untuk mengevaluasi pelaksanaan pemberian tunjangan kerja perusahaan digunakan metode analisis kualitatif deskriptif, yaitu membandingkan antara pelaksanaan pemberian tunjangan kerja perusahaan dengan teori-teori yang berkaitan.