

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2007) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Menunjukkan kesesuaian antara sebuah harapan terhadap pekerjaan dan imbalan yang diperoleh dari pekerjaan (Kartika & Kaihatu, 2010). Sementara Luthans (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Lebih lanjut, Howell & Dipboye dalam Munandar (2010) memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya.

Anoraga (2009) kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhan individu. Lebih lanjut menurut Rivai & Sagala (2009) kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya dan bagaimana individu memandang pekerjaannya. Lain halnya menurut Kartono (1985) kepuasan kerja adalah rasa bangga, puas dan keberhasilan melaksanakan tugas

pekerjaan sampai tuntas, yang disebut sebagai pemuas instink keahlian atau keterampilan. Prestasi atau hasil karya itu memberikan pada seseorang status sosial, *respect* dan pengakuan dari lingkungan masyarakatnya.

Mangkunegara (2004) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan karyawan lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan.

Wexley dan Yukl (2003) memaparkan bahwa terdapat beberapa teori tentang kepuasan kerja yang cukup dikenal yaitu:

- a. Teori ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*). Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan melihat selisih antara sesuatu yang seharusnya dirasakan dengan yang akan dapat dicapai.
- b. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*). Menurut teori ini kepuasan dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Teori ini merumuskan pekerjaan menjadi dua kelompok, yaitu: *satisfies* dan *dissatisfies*. *Satisfies* ialah faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber dari kepuasan kerja yang terdiri dari: pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan untuk memperoleh penghargaan atau promosi. Terpenuhi faktor tersebut

akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor tersebut tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfies* adalah faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan situasi. Jika tidak terpenuhi maka karyawan tidak akan puas karena ini adalah kebutuhan yang mendasar bagi karyawan.

Berdasarkan pemaparan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan senang atau tidak senang, puas atau tidak puas terhadap berbagai aspek pekerjaan, sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya dan bagaimana individu memandang pekerjaannya.

2. Dimensi-dimensi Kepuasan Kerja

Luthans (2006) menyatakan bahwa dimensi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

a. Pekerjaan itu sendiri

Dalam hal ini, pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab. Penelitian terbaru menemukan bahwa karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan menghubungkan antara kepribadian dan kepuasan kerja, dan jika persyaratan kreatif pekerjaan terpenuhi, maka mereka cenderung menjadi puas.

b. Gaji

Gaji adalah sejumlah upah yang diterima dan tingkat ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibanding orang lain dalam organisasi. Gaji merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Uang tidak hanya membantu orang untuk memenuhi kebutuhan dasar, tetapi juga alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan untuk tingkat yang lebih tinggi.

c. Promosi

Kesempatan promosi merupakan suatu kesempatan untuk maju dalam organisasi. Dengan strategi perataan organisasi dan pemberian wewenang, promosi dalam pengertian tradisional, yang berarti menapaki tangga kesuksesan dalam perusahaan.

d. Pengawasan

Pengawasan merupakan kemampuan penyelia (pemimpin) untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pada saat ini, dapat dikatakan bahwa ada dua dimensi gaya pengawasan yang mempengaruhi kepuasan kerja. Dimensi pertama berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Dimensi kedua adalah partisipasi atau pengaruh, karyawan berkemungkinan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi kepuasan mereka.

e. Rekan kerja

Ini merupakan tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial. Rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja, terutama tim yang kuat dapat menjadi pendukung, pemberi kenyamanan, penasehat, dan pemberi bantuan pada anggota individu.

f. Kondisikerja

Kondisi kerja menyangkut dengan suasana atau lingkungan tempat kerja. Derajat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaannya.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dimensi-dimensi kepuasan kerja yaitu meliputi, pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja, dan kondisi kerja.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut As'ad (2004), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

a. Faktor psikologis

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, kenyamanan dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

b. Faktor sosial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasan, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya, serta perasaan diperlukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

c. Faktor fisik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur.

d. Faktor finansial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, dan promosi.

Menurut Rivai & Sagala (2009) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu:

a. Faktor intrinsik

Adalah faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja ditempat pekerjaannya, antara lain keberhasilan pelaksanaan, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung

jawab, kemungkinan untuk mengembangkan diri, dan kesempatan untuk maju.

b. Faktor ekstrinsik

Menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksi dengan karyawan lain, sistem penggajian, pengawasan, serta kebijakan dan administrasi perusahaan.

Menurut Robbins (2007) empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, antara lain:

a. Pekerjaan yang secara mental menantang

Orang lebih menyukai pekerjaan yang memberikan peluang kepada mereka untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan keberagamantugas, kebebasan, dan umpan balik tentang bagaimana kinerja mereka. Karakteristik-karakteristik ini membuat kerja lebih menantang secara mental. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu menantang dapat menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang *middle*, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

b. Imbalan yang setimpal

Karyawan menginginkan sistem pembayaran dan kebijakan promosi yang mereka anggap adil, tidak bermakna ganda, dan sesuai dengan harapan mereka. Ketika pembayaran dipandang adil berdasarkan tuntutan pekerjaan, level keterampilan individu, dan standar

pembayaran komunitas, maka kepuasan berpotensi muncul. Atau karyawan mencari kebijakan dan praktik promosi yang adil. Promosi memberikan peluang untuk pertumbuhan pribadi, peningkatan tanggung jawab, dan kenaikan status sosial.

c. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli dengan lingkungan kerja mereka untuk kenyamanan pribadi sekaligus untuk memfasilitasi kinerja yang baik. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan lebih menyukai kondisi fisik yang tidak berbahaya atau nyaman. Di samping itu, sebagian besar karyawan lebih menyukai tempat kerja yang relatif dekat dengan tempat tinggalnya, berada dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan peralatan dan perlengkapan yang memadai.

d. Mitra kerja yang mendukung

Orang lebih sering mengundurkan diri dari satu pekerjaan. Lebih dari sekedar masalah uang atau pencapaian yang nyata. Bagi sebagian besar karyawan, pekerjaan juga memenuhi kebutuhan interaksi sosial mereka. Penelitian membuktikan bahwa kepuasan karyawan meningkat ketika atasan mampu memahami bawahannya dan ramah, menawarkan pujian untuk kinerja yang bagus, mendengar pendapat karyawan, dan menunjukkan ketertarikan pribadi kepada mereka.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik meliputi keberhasilan pelaksanaan, pengakuan,

pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemungkinan untuk mengembangkan diri serta kesempatan untuk maju. Faktor ekstrinsik meliputi kebijakan perusahaan, pengawasan, upah atau gaji, hubungan dengan rekan kerja, serta kondisi kerja.

B. *Subjective Well Being*

1. Pengertian *Subjective Well Being*

Menurut Keyes (2002) *subjective well being* adalah evaluasi kehidupan dalam kepuasan dan keseimbangan antara afek positif dan afek negatif yang mempengaruhi *Psychological Well-Being* dengan melibatkan persepsi. Sementara Menurut Diener (2000) *subjective well being* merupakan evaluasi afektif dan kognitif seseorang mengenai kehidupannya. Eddington & Shuman (2005) *subjective well being* mengacu pada evaluasi masyarakat mengenai kehidupan mereka, termasuk penilaian kognitif, seperti kepuasan hidup (kepuasan terhadap domain tertentu yang dianggap penting) dan evaluasi afektif (suasana hati dan emosi) seperti perasaan emosional yang positif dan negatif.

Istilah *subjective well-being* lebih sering disebut sebagai kebahagiaan dalam literatur psikologi (Snyder & Lopez, 2007). Lebih lanjut, Diener & Ryan (TT) *subjective well being* merupakan istilah umum yang digunakan untuk menggambarkan tingkat kesejahteraan seseorang yang dialami sesuai dengan evaluasi subjektif dalam hidupnya. Individu yang mengalami *subjective well being* dapat merasakan emosi menyenangkan dan sedikit emosi yang tidak menyenangkan, ketika ia

terlibat dalam kegiatan menarik, memiliki banyak kesenangan dan ketika mereka puas dengan kehidupannya.

Diener dkk (dalam Schimmack dkk, 2002) membagi komponen *subjective well-being* menjadi komponen afektif dan komponen kognitif. Komponen afektif dari *subjective well-being* yaitu keseimbangan hedonis individu (keseimbangan antara afek positif dan afek negatif). Komponen kognitif dari *subjective well-being* yaitu kepuasan hidup individu (evaluasi kehidupan seseorang menurut standar subyektif yang ditentukan). Afek positif seperti sukacita, kegembiraan, kebanggaan, kasih sayang. Afek negatif seperti bersalah, malu, sedih, cemas, khawatir, marah, stress dan frustrasi (Diener dkk, 2003). Kepuasan hidup dikategorikan berdasarkan kepuasan dengan kehidupan saat ini, kepuasan dengan masa lalu, kepuasan dengan masa depan, pandangan yang signifikan dari kehidupan seseorang dan keinginan untuk mengubah hidup (Eddington dan Shuman, 2005). Komponen ini memiliki korelasi dan saling berkaitan satu sama lain.

Diener (2000) *subjective well being* ditentukan oleh bagaimana cara individu mengevaluasi informasi atau kejadian yang dialami. Hal ini melibatkan proses kognitif yang aktif karena menentukan bagaimana informasi tersebut akan diatur. Cara yang digunakan untuk mengevaluasi suatu peristiwa, juga dipengaruhi oleh temperamen, standar yang ditetapkan oleh individu, mood, situasi yang terjadi atau yang dialami,

serta pengaruh budaya, dengan kata lain *subjective well being* mencakup evaluasi kognitif dan afektif.

Dari defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa *subjective well being* adalah evaluasi kognitif dan afektif seseorang terhadap hidupnya. Evaluasi kognitif, bagaimana individu membuat penilaian mengenai kepuasan mereka secara keseluruhan seperti pekerjaan, pernikahan, persahabatan, dan cinta. Evaluasi afektif, reaksi individu terhadap kejadian-kejadian atau pengalaman dalam hidupnya baik emosi yang menyenangkan maupun emosi yang tidak menyenangkan.

2. Dimensi *Subjective Well Being*

Menurut penelitian Keyes (1995) *subjective well being* terdiri atas dua dimensi yaitu:

a. *Emotional well being*

Ini merupakan dimensi *subjective well being* yang mengukur keseimbangan antara pengalaman-pengalaman ataupun perasaan-perasaan positif, kepuasan atas hidup dan kebahagiaan atas hidup. Kebahagiaan merupakan reaksi spontanitas yang didasari oleh pengalaman yang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan baik secara spiritual (bagaimana hubungan individu dengan Tuhannya), fisik (kesehatan) maupun psikis. Kepuasan akan hidup merupakan representasi dari pengalaman-pengalaman yang diakumulasikan dalam jangka waktu panjang.

b. *Positive functioning*, yang terdiri atas dua komponen yaitu :

1. *Psychological well being*

Ini berkaitan dengan penerimaan diri, kemandirian dan penguasaan lingkungan. Penerimaan diri merupakan keadaan dimana individu memilih sikap yang positif atau negatif, memandang positif masa lalu. Kemandirian merupakan suatu keadaan di mana individu mampu mempertahankan diri dari pengaruh luar, maupun mengatur diri, maupun mengevaluasi diri. Penguasaan lingkungan merupakan suatu keadaan di mana individu mampu mengatur lingkungan, maupun mengatur aktivitas di luar, maupun memanfaatkan kesempatan yang datang secara efektif, maupun memilih dan menciptakan konteks yang cocok dengan kebutuhan dan nilai personal.

2. *Social well being*

Terdiri dari hubungan sosial dan kontribusi sosial. Menurut Renwick (dalam Indriana, 2012) individu yang memiliki kualitas hidup yang tinggi adalah individu yang memiliki *social well being* yang baik, artinya mereka mampu berhubungan dengan orang-orang dalam komunitas lingkungan sosialnya.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dimensi *subjective well being* terdiri dari *emotional well being* (kesejahteraan emosional) dan *positive functioning*, yang mana *positive functioning* (fungsi positif) terdiri dari komponen *psychological well being* (kesejahteraan psikologis) dan *Social well being* (kesejahteraan sosial).

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi *subjective well being*

Menurut Ariati (2010) faktor yang mempengaruhi *subjective well being* adalah sebagai berikut :

1. Harga diri positif

Harga diri merupakan prediktor yang menentukan kesejahteraan subjektif. Harga diri yang tinggi akan menyebabkan seseorang memiliki kontrol yang baik terhadap rasa marah, mempunyai hubungan yang intim dan baik dengan orang lain, serta kapasitas produktif dalam pekerjaan. Hal ini akan menolong individu untuk mengembangkan kemampuan hubungan interpersonal yang baik dan menciptakan kepribadian yang sehat.

2. Kontrol diri

Kontrol diri diartikan sebagai keyakinan individu bahwa ia akan mampu berperilaku dalam cara yang tepat ketika menghadapi suatu peristiwa. Kontrol diri ini akan mengaktifkan proses emosi, motivasi, perilaku dan aktifitas fisik, dengan kata lain, kontrol diri akan melibatkan proses pengambilan keputusan, mampu mengerti, memahami serta mengatasi konsekuensi dari keputusan yang telah diambil serta mencari pemaknaan atas peristiwa tersebut.

3. Ekstraversi

Individu dengan kepribadian ekstravert akan tertarik pada hal-hal yang terjadi di luar dirinya, seperti lingkungan fisik dan sosialnya. Orang dengan kepribadian ekstravert biasanya memiliki teman dan relasi

sosial yang lebih banyak, memiliki sensitivitas yang lebih besar mengenai penghargaan positif pada orang lain.

4. Optimis

Secara umum, orang yang optimis mengenai masa depan merasa lebih bahagia dan puas dengan kehidupannya. Individu yang mengevaluasi dirinya dalam cara yang positif, akan memiliki kontrol yang baik terhadap hidupnya, sehingga memiliki impian dan harapan yang positif tentang masa depan.

5. Relasi sosial yang positif

Relasi sosial yang positif akan tercipta bila adanya dukungan sosial dan keintiman emosional. Hubungan yang didalamnya ada dukungan dan keintiman akan membuat individu mampu mengembangkan harga diri, meminimalkan masalah-masalah psikologis, kemampuan pemecahan masalah yang adaptif, dan membuat individu menjadi sehat secara fisik.

6. Memiliki arti dan tujuan dalam hidup

Dalam beberapa kajian, arti dan tujuan hidup sering dikaitkan dengan konsep religiusitas. Penelitian melaporkan bahwa individu yang memiliki kepercayaan religi yang besar, memiliki kesejahteraan psikologis yang besar.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi *subjective well being* meliputi harga diri positif, kontrol diri, ekstrasversi, optimis, relasi sosial yang positif serta memiliki arti dan tujuan dalam hidup.

C. Kerangka Pemikiran

Kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas-realitas yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk perasaan senang, perasaan puas atau perasaan tidak puas. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya, tergantung bagaimana individu memandang pekerjaan mereka menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Kepuasan kerja muncul apabila individu bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan dan diharapkan (Robbins, 2002). Karyawan yang merasa sudah bekerja dengan segenap tenaga namun menerima penghargaan lebih sedikit, maka mereka cenderung akan merasakan ketidakpuasan sehingga dapat memberikan dampak buruk bagi perusahaan. Demikian sebaliknya, karyawan yang bekerja menerima sesuai dengan apa yang diinginkan dan diharapkan seperti gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, penghargaan dari atasan, dukungan dari rekan kerja, tunjangan, serta kesempatan untuk mengembangkan diri yang memberikan harapan lebih baik di masa depan, maka dapat menimbulkan kepuasan bagi mereka dalam bekerja sehingga dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan.

Sebagian besar individu lebih banyak menghabiskan waktunya ditempat kerja. Berbagai aktivitas yang terjadi ditempat kerjadapat

mempengaruhikemampuan kontrol seseorang sehingga mampu merasakan emosi dan membuat penilaian mengenai tempat kerjanya, dengan menilai lingkungan kerja menarik, menyenangkan dan penuh tantangan dapat membuat individu terbebas dari rasa tertekan sehingga dapat menimbulkan rasa aman dan nyaman dalam bekerja. Adanya perasaan positif ini di tempat kerja dapat dikatakan bahwa individu merasa bahagia. Demikian *Subjective well being* dapat diketahui dari ada atau tidaknya perasaan bahagia. Ketika individu menilai lingkungan kerja sebagai lingkungan yang menarik, menyenangkan, dan penuh tantangan dapat dikatakan bahwa ia merasa bahagia dan menunjukkan kinerja yang optimal (Ariati, 2010). Sehingga dengan adanya *subjective well being* yang dimiliki individu dapat membuat individu menjadi puas, produktif, *turnover* rendah, mampu meningkatkan resolusi konflik (Ningsih, 2013).

Selanjutnya jika individu memiliki *subjective well being* yang tinggi maka individu tersebut akan merasa lebih percaya diri, dapat menjalin hubungan yang lebih berkualitas serta akan menunjukkan performansi kerja yang lebih baik (Dewi & Utami, TT). Namun cara individu membuat penilaian atau mengevaluasi informasi atau kejadian tersebut yang dialami di tempat kerja dipengaruhi oleh temperamen, standar yang ditetapkan individu, mood saat itu, situasi yang terjadi dan dialami serta pengaruh budaya, dengan melibatkan proses kognitif yang aktif yang dilakukan saat seseorang memberikan evaluasi atau menilai secara sadar mengenai pekerjaannya karena menentukan bagaimana informasi tersebut akan diatur.

Keterkaitan *subjective well being* dengan kepuasan kerja sebagaimana telah diuraikan diatas juga didukung oleh penelitian Ariati (2010) yang menunjukkan adanya hubungan antara *subjective well being* dengan kepuasan kerja, karena *subjective well being* yang dirasakan oleh individu mempengaruhi mereka dalam mengumpulkan dan *merecall* informasi tentang pekerjaan mereka. Individu yang bahagia cenderung menyimpan, mengevaluasi dan *merecall* informasi dengan cara yang berbeda dibanding dengan individu yang tidak bahagia. Selain itu, penelitian Hakim & Hulin (dalam Judge & Locke, 1993) kepuasan kerja dipengaruhi oleh *subjective well being* dimana evaluasi kognitif adalah kesejahteraan yang subjektif sebagai hasil dari disposisi afektif yang dapat mempengaruhi bagaimana individu mengumpulkan dan mengingat informasi mengenai pekerjaan mereka sehubungan dengan peristiwa kehidupan dan sikap terhadap pekerjaan. Selanjutnya Penelitian Judge & Locke (1993) bahwa *subjective well being* secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja dengan mengendalikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja.

D. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan antara *subjective well being* dengan kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru. Artinya semakin tinggi *subjective well being* yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi terbentuknya kepuasan kerja pada karyawan. Sebaliknya, semakin rendah *subjective well being* yang dimiliki karyawan maka akan semakin rendah kepuasan kerja yang terbentuk pada diri karyawan.