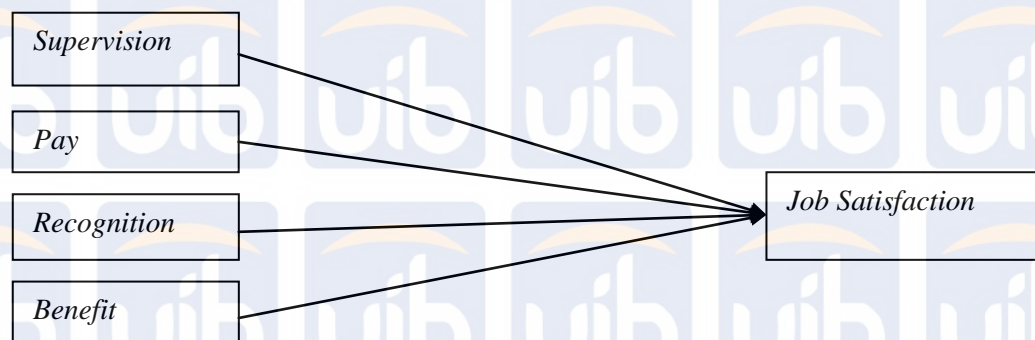


BAB II KERANGKA TEORETIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

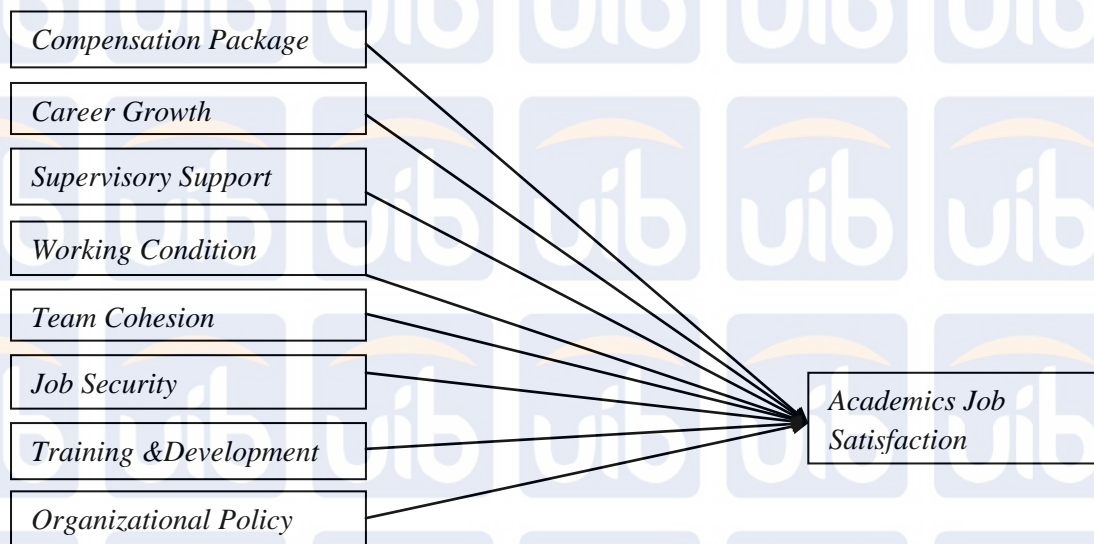
2.1 Metode Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh (Agbede & Ayotunde, 2019) di Nigeria tentang hubungan karyawan dan pengusaha dengan kepuasan kerja dalam perusahaan. Dan juga cara-cara yang mungkin bisa dilakukan untuk menyelesaikan tantangan hubungan pengusaha - karyawan yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif antara beberapa variabel dengan kepuasan kerja karyawan dan pemahaman yang baik tentang pentingnya hubungan positif yang akan berdampak baik pada kepuasan kerja karyawan untuk meningkatkan produktivitas mereka. Penelitian ini menyebarkan sebanyak 440 kuesioner kepada karyawan pelayanan publik di Nigeria. Model penelitian dapat dilihat pada Gambar 2.1.



Gambar 2.1. Model Penelitian Hubungan Profitabilitas Ekonomi Dan Kepuasan Kerja. Sumber: Agbede & Ayotunde, (2019).

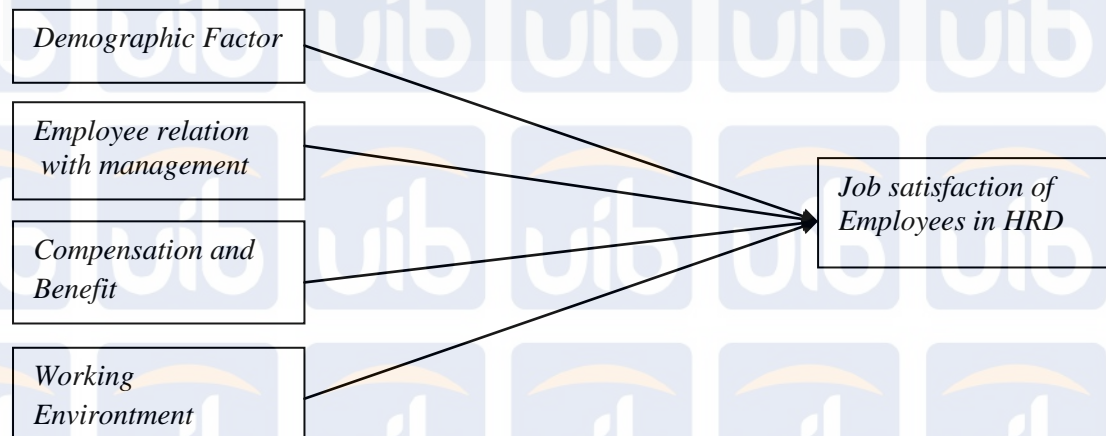
Penelitian yang dilakukan oleh (Masum *et al.*2015), di Bangladesh tentang bagaimana cara kepuasan kerja tersebut tercipta berdasarkan hubungan antara karyawan dengan universitas sebagai organisasi, melalui hubungan beberapa variabel yang memberikan dampak positif di organisasi. Keuntungan sebuah organisasi dihitung dari tingkat profitabilitas yang bisa dipertahankan dari waktu ke waktu sehingga dapat menciptakan kepuasan kerja di sebuah organisasi atau perusahaan. Dampak di pertahankannya tingkat profitabilitas akan memberikan dampak yang baik bagi perusahaan jika kebijakan perusahaan lebih berpihak terhadap karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa adanya dampak positif beberapa variabel seperti hubungan kondisi kerja dengan kepuasan kerja. Penelitian ini menyebarkan sebanyak 400 kuesioner kepada beberapa akademisi universitas di Bangladesh. Model penelitian dapat dilihat pada Gambar 2.2.



Gambar 2.2 Model Penelitian Profitabilitas Ekonomi terhadap Kepuasan Kerja.

Sumber: (Masum *et al.*, 2015)

Penelitian yang dilakukan oleh (Wendy *et al.*2012), di Malaysia tentang bagaimana menumbuhkan kepuasan kerja dalam perusahaan yang memiliki banyak tenaga kerja asing didalamnya, dalam hal ini yang diperlukan ialah hubungan di antara sesama pekerja melalui beberapa faktor yang dapat mendukung seperti lingkungan kerja, keuntungan perusahaan yang berdampak pada tunjangan serta bonus yang diberikan kepada karyawan. Penelitian ini menunjukkan dampak positif terhadap variabel yang berhubungan dengan kepuasan kerja yang akan menghasilkan dampak baik dalam perusahaan dan terhadap sesama karyawan serta merasakan kepuasan terjadi dalam lingkungan kerja. Penelitian ini menyebarkan 150 set kuesioner kepada karyawan yang bekerja di Departemen Sumber Daya Manusia dalam beberapa industri manufaktur di Malaysia. Model penelitian dapat dilihat pada Gambar 2.3.

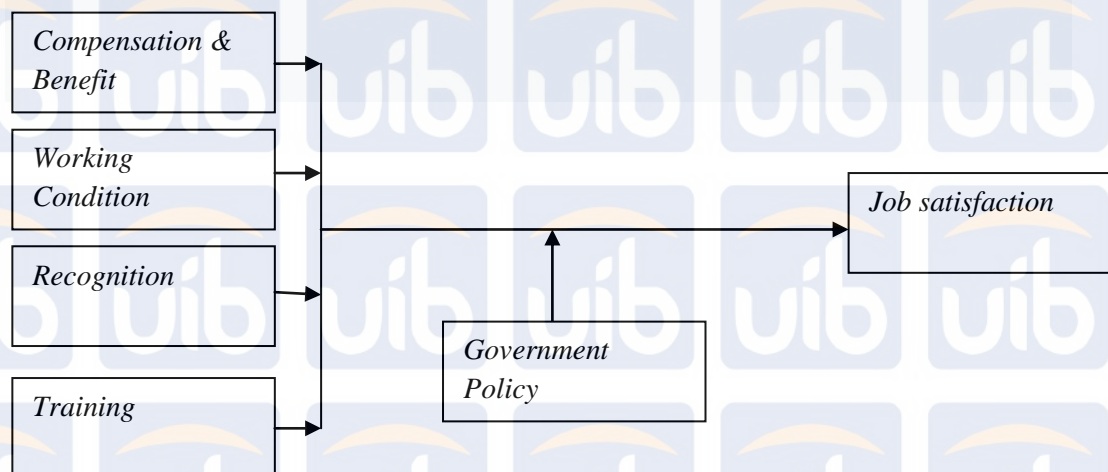


Gambar 2.3 Model Penelitian Profitabilitas Ekonomi terhadap Kepuasan Kerja.

Sumber: (Wendy *et al.*,2012)

Penelitian yang dilakukan oleh (Ogonda *et al.*,2015), di Kenya dalam pendidikan menengah umum, masalah-masalah tentang kepuasan kerja sangat mencolok sebagai gejala industri dan pergantian tenaga kerja hampir merupakan

fenomena sehari-hari. Pertanyaan mendasar yang akan ditanyakan adalah Mungkinkah itu karena para guru di sekolah menengah negeri tidak puas dengan pekerjaan mereka. Penelitian ini berupaya menganalisa kepuasan kerja guru di sekolah menengah negeri di Kenya. Beberapa variabel memiliki dampak positif dengan kepuasan kerja yang akan membuat dunia pendidikan di Kenya lebih baik lagi dengan banyaknya benefit dan profitabilitas. Penelitian ini menyebarkan 440 set kuesioner kepada guru yang bekerja di beberapa instansi pendidikan dan sekolah di Kenya. Model penelitian dapat dilihat pada Gambar 2.4.

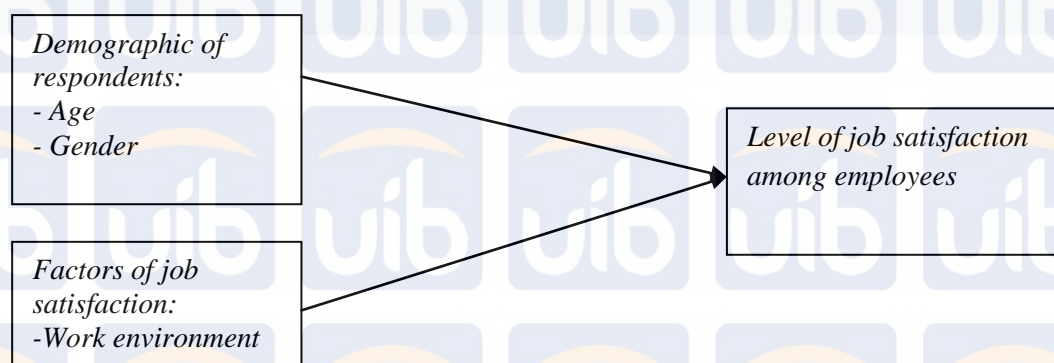


Gambar 2.4 Model Penelitian Profitabilitas Ekonomi terhadap Kepuasan Kerja.

Sumber: (Ogonda *et al.*,2015)

Penelitian yang dilakukan oleh (Hong *et al.*,2013), Bertujuan untuk mengidentifikasi tingkat kepuasan karyawan non-administrasi terhadap pekerjaan mereka di Perusahaan X, Seremban. Menentukan hubungan antara tingkat kepuasan kerja karyawan non-administratif dengan empat faktor demografis, yaitu jenis kelamin, usia, upah, dan tingkat pendidikan dan mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan non-administratif seperti

lingkungan kerja, gaji, dan gaji , kriteria keadilan dan promosi. Tingkat kepuasan kerja di antara karyawan non-administrasi dianalisis berdasarkan faktor demografis mereka dan pengaruh tingkat faktor kepuasan kerja (variabel independen) pada tingkat kepuasan kerja (variabel dependen). Penelitian ini menyebarkan 40 set kuesioner kepada pegawai non-akademis yang bekerja di perusahaan X di Seremban, Malaysia. Model penelitian dapat dilihat pada Gambar 2.5.

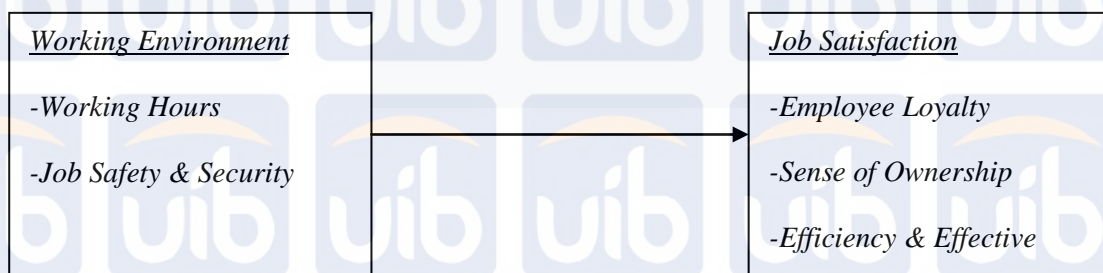


Gambar 2.5 Model Penelitian Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Sumber: (Hong *et al.*,2013)

Penelitian yang dilakukan oleh (Abdul & Rahela ,2014), Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis dampak lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner survei serta kuesioner diadopsi dari survei yang divalidasi sebelumnya dengan populasi sasaran terdiri dari lembaga pendidikan, sektor perbankan dan telekomunikasi industri yang beroperasi di kota Quetta, Pakistan. Sampling digunakan untuk pengumpulan data dari 210 karyawan. Hasil menunjukkan hubungan positif antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menyimpulkan dengan beberapa prospek singkat bahwa bisnis perlu menyadari pentingnya lingkungan kerja yang

baik untuk memaksimalkan tingkat kepuasan kerja. Makalah ini dapat bermanfaat bagi masyarakat dengan mendorong orang untuk berkontribusi lebih banyak untuk pekerjaan mereka dan dapat membantu mereka dalam pertumbuhan dan perkembangan pribadi mereka. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memotivasi karyawan mereka untuk bekerja sulit untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Model penelitian dapat dilihat pada Gambar 2.6.

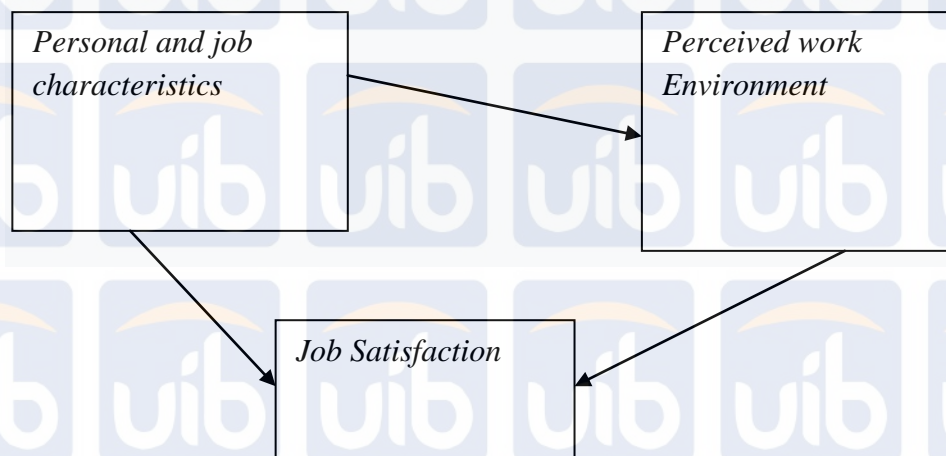


Gambar 2.6 Model Penelitian Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Sumber: (Abdul & Rahela ,2014)

Penelitian yang dilakukan oleh (Marja *et al.*,2014), jurnal ini meneliti efek dari lingkungan kerja yang dipersepsi pada perasaan kepuasan kerja karyawan publik. Apalagi kertasnya akan menyelidiki hubungan antara karakteristik pribadi dan pekerjaan dan kepuasan kerja. Data dikumpulkan dari sampel 169 karyawan bekerja di satu kota pemerintah daerah di Makedonia. Hasil menunjukkan bahwa iklim organisasi dan komponennya secara signifikan memprediksi kepuasan kerja di antara karyawan administrasi publik. Hasil menyoroti bahwa usia karyawan bertindak sebagai peramal pekerjaan yang paling kuat kepuasan. Analisis lingkungan kerja yang dirasakan menunjukkan pengakuan itu merupakan prediktor signifikan kepuasan kerja di kalangan publik karyawan administrasi, diikuti oleh peluang untuk profesional kemajuan dan bekerja sendiri.

Arti penting dari penelitian ini terletak pada kontribusi pada pengetahuan dan pemahaman determinan itu dapat meningkatkan kepuasan kerja di antara pegawai administrasi publik di negara berkembang. Model penelitian dapat dilihat pada Gambar 2.7.

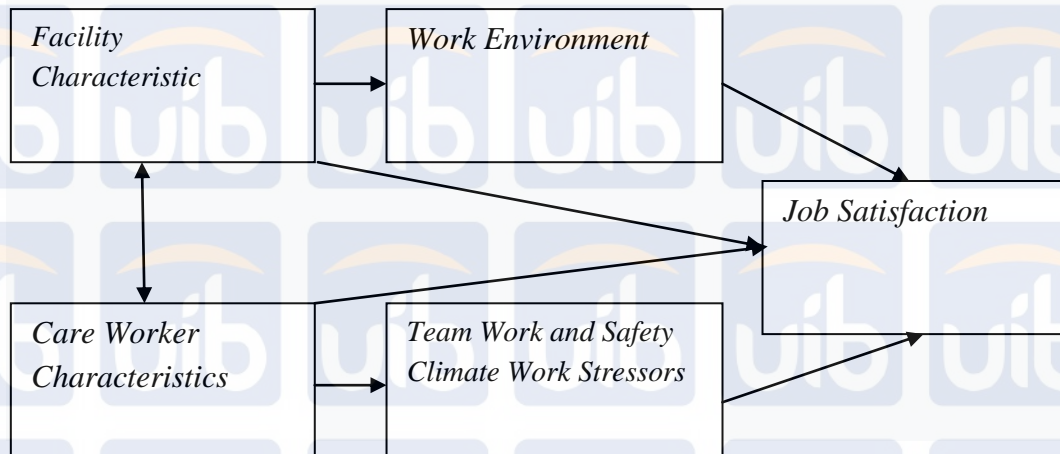


Gambar 2.7 Model Penelitian Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Sumber: (Marja *et al.*,2014)

Penelitian yang dilakukan oleh (Rene *et al.*,2016), hubungan antara kepuasan kerja perawat dan pekerjaan mereka di lingkungan rumah sakit adalah terkenal, masih belum jelas, faktor mana yang paling berpengaruh dalam pengaturan panti jompo. Tujuan dari Penelitian ini untuk menggambarkan kepuasan kerja di antara petugas perawatan di panti jompo Swiss dan untuk memeriksa hubungannya dengan faktor lingkungan kerja, penyebab stres kerja, dan masalah kesehatan. Penelitian cross-sectional ini menggunakan data dari sampel nasional representatif dari 162 panti jompo Swiss termasuk 4.145 pekerja perawatan dari semua tingkat pendidikan (perawat terdaftar, perawat praktis

berlisensi, keperawatan asisten dan asisten). Model penelitian dapat dilihat pada Gambar 2.8.

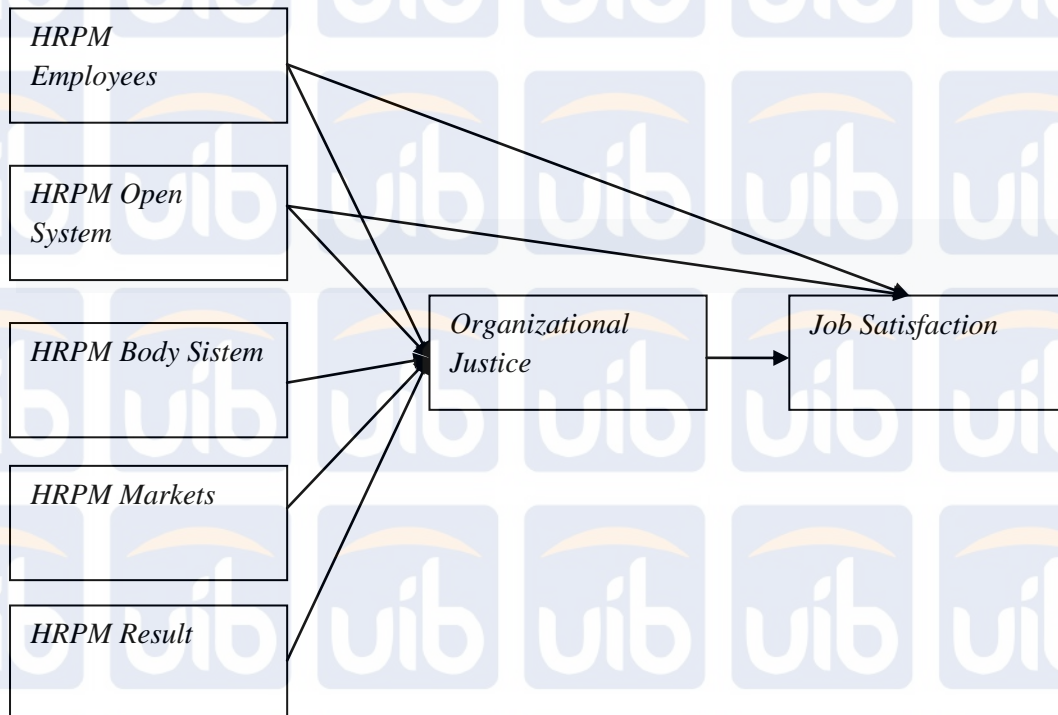


Gambar 2.8 Model Penelitian Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Sumber: (Rene *et al.*,2016)

Penelitian yang dilakukan oleh (Alicia *et al.*,2017), bertujuan mengevaluasi efek dari lima manajemen sumber daya manusia praktik (HRMP) yang berorientasi pada hasil, karyawan, sistem yang kaku, rekrutmen permanen pasar baru, dan sistem terbuka tentang kepuasan kerja karyawan. Untuk menganalisis apakah persepsi tentang keadilan organisasi bertindak sebagai mediator dalam hubungan tersebut memperjelas mekanisme yang melaluinya HRMP mempengaruhi hasil organisasi yang diinginkan, seperti kepuasan kerja. Studi kuantitatif dan transversal, dibingkai dalam pedoman strategi asosiasi-penjelasan, telah dilakukan. Model teoritis diusulkan dan diuji melalui persamaan struktural, dengan strategi pemodelan konfirmasi. Verifikasi empiris dilakukan dengan sampel 557 karyawan Argentina.

Model penelitian dapat dilihat pada Gambar 2.9



Gambar 2.9 Model Penelitian kebijakan pengusaha terhadap Kepuasan Kerja.

Sumber: (Alicia *et al.*,2017)

Penelitian yang dilakukan oleh (Arvind *et al.*,2014), Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi Lokus Kontrol dan tingkat Kepuasan Kerja di antara guru sekolah swasta di Kesultanan Oman internasional. Desain penelitian deskriptif diadopsi dan pengambilan sampel acak sederhana dipilih untuk studi. Populasi terdiri dari delapan sekolah internasional swasta di Muscat. Kuesioner tentang Lokus Kontrol dan Kepuasan Kerja adalah didistribusikan di antara para guru yang mengajar di kelas 7 sampai 12 di sekolah internasional. 54 kuesioner diterima dari responden. Studi ini mengidentifikasi fenomena yang berkaitan dengan Locus of Control dan Kepuasan Kerja di antara para guru di Kesultanan Oman. Pengaruh faktor-faktor demografis pada Locus of Control dan Kepuasan

Kerja dilaporkan dengan menggunakan deskriptif statistik. Hasil menunjukkan bahwa para guru sekolah internasional swasta terutama didorong oleh locus of control internal dan tingkat kepuasan kerja mereka tinggi. Model penelitian dapat dilihat pada Gambar 2.10

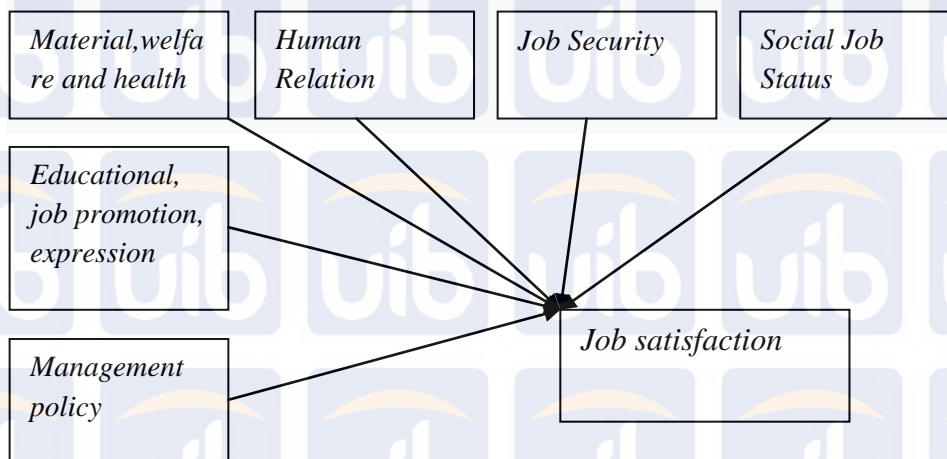


Gambar 2.10 Model Penelitian kebijakan pengusaha terhadap Kepuasan Kerja.

Sumber: (Arvind *et al.*,2014)

Penelitian yang dilakukan oleh (Safiyeh & Mitra *et al.*,2015), Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki tingkat kepuasan kerja pada pustakawan yang bekerja di Perpustakaan Universitas Islam Azad di Distrik 3. Penelitian ini memiliki metode survei analitik dan kuesioner serta sampel statistik terdiri dari 40 pustakawan di perpustakaan target, berdasarkan temuan tersebut, pihak kepuasan kerja pustakawan di Universitas Azad Islam berada dalam status yang tepat. Dalam bidang dimensi kepuasan kerja, kepuasan dengan dimensi material dan kesejahteraan fasilitas, fasilitas pendidikan dan promosi pekerjaan, keamanan kerja dan perilaku manajer adalah di atas rata-rata, dan interaksi dan status sosial pekerjaan lebih rendah dari rata-rata. Hasil juga menunjukkan kepuasan relatif dengan sebagian besar variabel pekerjaan di pustakawan serta kebutuhan akan

perhatian pejabat peningkatan kondisi kerja pada pemuda di perpustakaan universitas yang diteliti. Model penelitian dapat dilihat pada Gambar 2.11

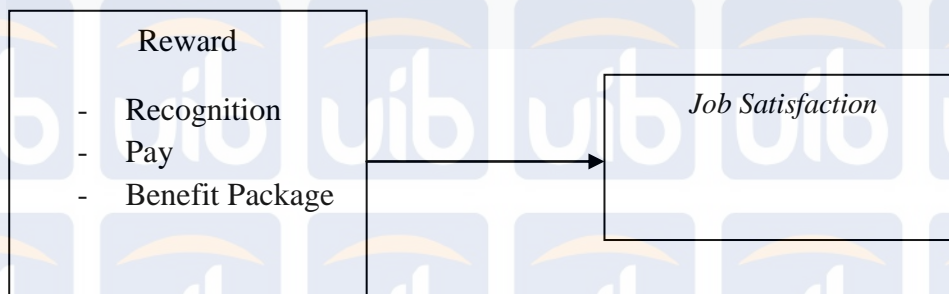


Gambar 2.11 Model Penelitian Status Sosial Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Sumber: (Safiyeh & Mitra *et al.*,2015)

Penelitian yang dilakukan oleh (Mussie *et al.*,2013), Penelitian ini menganalisis pengaruh pengakuan karyawan, pembayaran, dan manfaat pada kepuasan kerja, ini tanggapan survei dari mahasiswa di AS (n = 457), Malaysia (n = 347) dan Vietnam (n = 391) dianalisis. Pengakuan, pembayaran, dan tunjangan karyawan ternyata memiliki pengaruh signifikan yang berdampak pada kepuasan kerja, terlepas dari tingkat pendapatan negara asal (berpenghasilan tinggi, menengah atau rendah) dan budaya (kolektivis atau individualis). Namun, pengaruh manfaat pada kepuasan kerja secara signifikan lebih penting untuk responden A.S. daripada responden dari Malaysia dan Vietnam. Penulis menyimpulkan bahwa keduanya bersifat finansial dan imbalan non finansial memiliki peran dalam mempengaruhi kepuasan kerja, yang pada akhirnya

berdampak pada kinerja karyawan. Model penelitian dapat dilihat pada Gambar 2.12

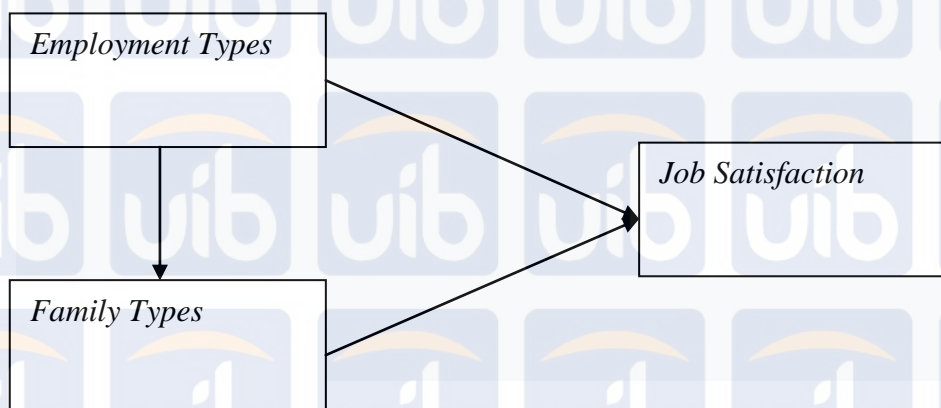


Gambar 2.12 Model Penelitian Fasilitas Sosial terhadap Kepuasan Kerja.

Sumber: (Mussie *et al.*,2013)

Penelitian yang dilakukan oleh (Sanghee Ki.,2018), Tujuan dari makalah ini adalah untuk menentukan kepuasan kerja setengah baya dan lebih tua pekerja yang mendapatkan pekerjaan setelah pensiun awal mereka, dan menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di antara pekerja yang berfokus pada keluarga dan jenis pekerjaan, dan efek mediasi mereka. Penulis menggunakan data dari 1.307 pekerja paruh baya dan lebih tua yang memperoleh pekerjaan baru setelah meninggalkan tempat kerja sebelumnya dan menentukan kepuasan kerja, tipe keluarga dan Jenis Pekerjaan. Temuan - Dalam penelitian ini, skor tinggi ditunjukkan dalam niat turnover dari para peserta, dan stabilitas pekerjaan disajikan terendah dalam subkategori kepuasan kerja. Jenis pekerjaan menunjukkan efek mediasi yang signifikan antara tipe tempat tinggal dan kepuasan kerja kembali.

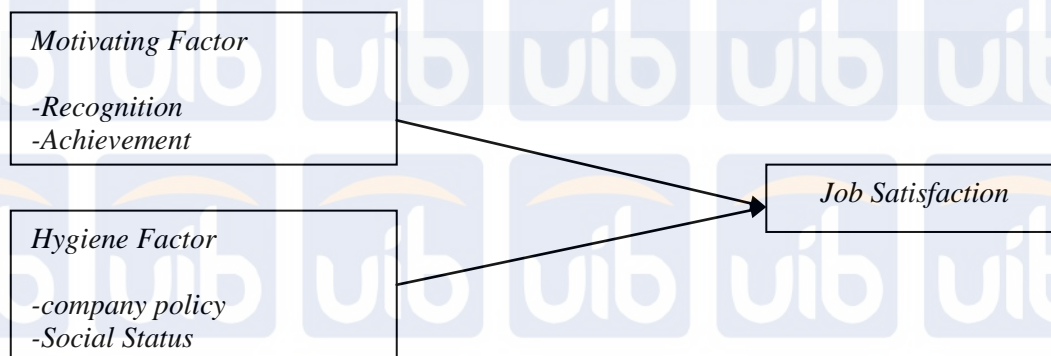
Model penelitian dapat dilihat pada Gambar 2.13



Gambar 2.13 Model Penelitian Status Sosial Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Sumber: (Sanghee Ki.,2018)

Penelitian yang dilakukan oleh (Akbar *et al.*,2016), Tujuan dari penelitian ini karena model yang ringkas harus dikembangkan dengan mana ia dapat menentukan faktor-faktor yang meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan meningkatkan produktivitas dan karenanya menjadikan mereka warga korporat yang lebih baik. Lima ratus responden sampel dipilih secara bertingkat metode pengambilan sampel acak dari lima perusahaan IT yang dipilih di mana 100 responden sampel dipilih dari masing-masing perusahaan untuk melakukan penelitian. Model penelitian dapat dilihat pada Gambar 2.14

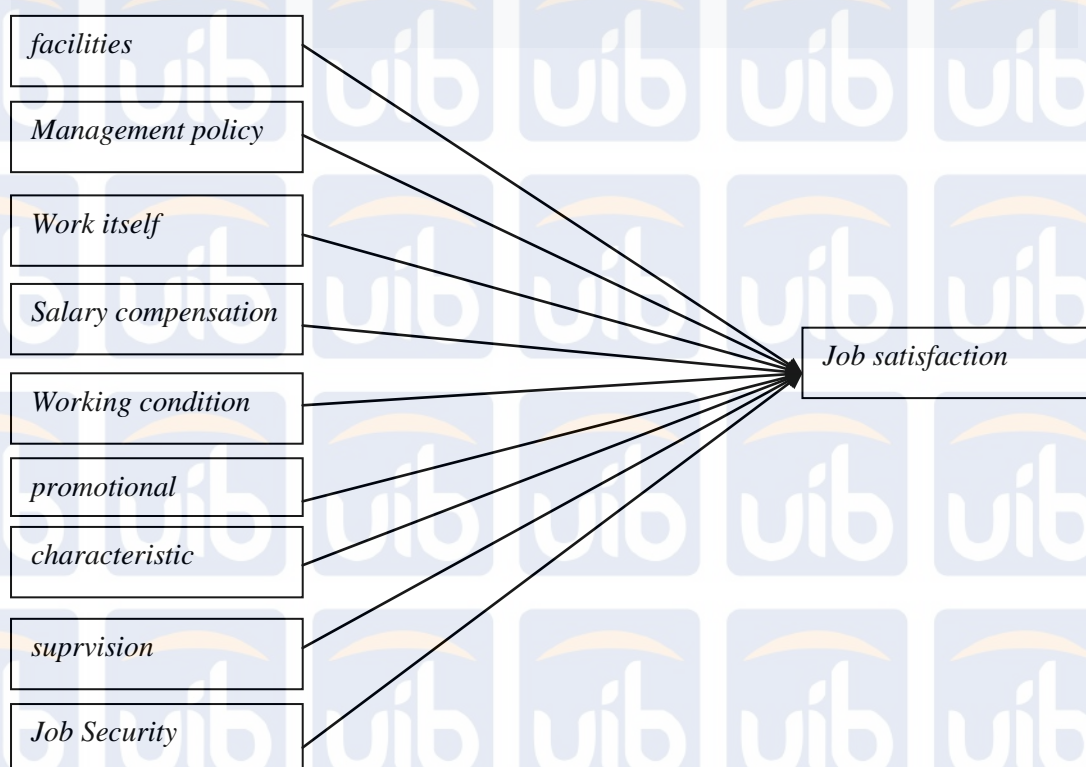


Gambar 2.14 Model Penelitian Status Sosial Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Sumber: (Akbar *et al.*,2016)

Penelitian yang dilakukan oleh (Sujit & Govender.,2016), penelitian ini bertujuan untuk menyajikan kerangka teori dengan faktor-faktor yang mempengaruhi akademisi universitas kepuasan kerja, yang dicapai dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang berkontribusi. Tujuan utama dari Penelitian ini disimpulkan dalam merancang kerangka teori berdasarkan literatur yang ada.

Kebaruan dari makalah ini adalah penggunaan literatur yang berfokus pada yang sudah ada literatur tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja akademisi universitas, yang dulu mencapai tujuan dalam mendesain kerangka kerja. Temuan ini dapat membantu dalam menciptakan kesadaran faktor-faktor yang tergabung dalam institusi tersier yang berkontribusi pada pekerjaan akademisi universitas kepuasan. Model penelitian dapat dilihat pada Gambar 2.15



Gambar 2.15 Model Penelitian Kebijakan Pengusaha terhadap Kepuasan Kerja.

Sumber: (Sujit & Govender.,2016).

2.2 Definisi Kepuasan Kerja

Robbins (2015) disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda - beda, maka tingkat kepuasannya pun berbeda - beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama.

Menurut Lawler Robbins (2015), ukuran kepuasan sangat didasarkan atas kenyataan yang dihadapi dan diterima sebagai kompensasi usaha dan tenaga yang diberikan. Kepuasan kerja tergantung kesesuaian atau keseimbangan antara yang

diharapkan dengan kenyataan. Priansa (2014) kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang / suka atau tidak senang / tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau

sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan persepsi yang di rasakan

individu terhadap pekerjaan yang dilakukan mereka. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada

dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut.

Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Hal itu sangat tergantung pada sikap mental individu yang bersangkutan

sebagaimana Priansa (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi organisasi, secara cepat maupun perlahan.

2.3 Hubungan Antara Variable Independent

2.3.1 Hubungan antara Profitabilitas Ekonomi dengan Kepuasan Kerja

Hubungan antara profitabilitas ekonomi dan kepuasan kerja telah mendapatkan beberapa penelitian salah satunya Munawir (2014) definisi profitabilitas yaitu “Rentabilitas atau profitability adalah menunjukkan kemampuan perusahaan untuk menghasilkan laba selama periode tertentu.

Rentabilitas suatu perusahaan diukur dengan kesuksesan perusahaan dan kemampuan menggunakan aktivitya secara produktif, dengan demikian rentabilitas suatu perusahaan dapat diketahui dengan memperbandingkan antara laba yang diperoleh dalam suatu periode dengan jumlah aktiva atau jumlah modal perusahaan tersebut.” Menurut Agus Sartono (2010) Profitabilitas adalah kemampuan perusahaan dengan memperoleh laba dalam hubungannya dengan penjualan, total aktiva, maupun modal sendiri.” Dampak dari kemampuan perusahaan dalam memperoleh laba yaitu terciptanya suatu kepuasan kerja yang mana ada pemberian keuntungan kepada karyawan atau di naikkannya upah kerja dalam perusahaan sebagai tanda baiknya perusahaan dalam memperoleh laba.

menurut Martoyo (2004:132) adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang

diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Balas jasa karyawan ini, baik berupa “finansial” maupun yang “non finansial”, tingkat laba yang dapat di pertahankan sebuah perusahaan merupakan suatu pencapaian sebuah organisasi dalam memutar modal hingga dapat menghasilkan laba yang mana akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja di perusahaan dalam bentuk pemberian tambahan bonus serta keuntungan yang akan di rasakan para karyawan sebagai bentuk dari meningkat dan kuatnya ekonomi perusahaan sehingga memberikan dampak kepuasan kerja perusahaan maupun karyawan.

2.3.2 Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja sedikit banyaknya akan mempengaruhi kondisi fisik ataupun psikologi karyawan. Maka dari itu sangat penting bagi manajemen perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerjayang dapat membuat karyawan bekerja secara optimal. Odger (2006) mendefinisikan lingkungan kerja yang ergonomik, sebagai ilmu terapan yang mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan tingkat kenyamanan, efisiensi dan keamanan dalam mendesain tempat kerja demi memuaskan kebutuhan fisik dan psikologi karyawan di perusahaan. menurut Tyssen (2005) arti lingkungan kerja didefinisikan oleh ruang, tata letak fisik, kebisingan, alat-alat, bahan-bahan, dan hubungan rekan sekerja serta kualitas dari semuanya ini mempunyai dampak positif yang penting pada kualitas kerja yang dihasilkan.

Tentunya kepuasan kerja tidak akan bisa datang dengan sendirinya, disamping adanya kemauan dan usaha dalam diri karyawan, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi hal tersebut. Salah satu yang dapat mempengaruhi

kepuasan kerja ialah lingkungan kerja. Nitisimeto (1986), bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja dalam pelaksanaan tugas adalah lingkungan kerja. Meskipun Faktor ini penting dan besar pengaruhnya, namun banyak perusahaan yang kurang memperhatikan faktor tersebut.

2.3.3 Hubungan antara Kebijakan Pengusaha dengan kepuasan kerja

Anderson (2014) kebijakan adalah suatu tindakan yang mempunyai tujuan yang dilakukan seseorang pelaku atau sejumlah pelaku untuk memecahkan suatu masalah. Selanjutnya Anderson dalam Tahir (2014) mengklasifikasi kebijakan, *policy*, menjadi dua: substantif dan prosedural. Kebijakan substantif yaitu apa yang harus dikerjakan oleh pemerintah sedangkan kebijakan prosedural yaitu siapa dan bagaimana kebijakan tersebut diselenggarakan. Ini berarti, kebijakan publik adalah kebijakan-kebijakan yang dikembangkan oleh badan-badan dan pejabat-pejabat pemerintah. Nurcholis (2007) memberikan definisi kebijakan sebagai keputusan suatu organisasi yang dimaksudkan untuk mencapai tujuan tertentu, berisikan ketentuan-ketentuan yang dapat dijadikan pedoman perilaku dalam hal pengambilan keputusan lebih lanjut, yang harus dilakukan baik kelompok sasaran ataupun (unit) organisasi pelaksanaan kebijakan, penerapan atau pelaksanaan dari suatu kebijakan yang telah ditetapkan baik dalam hubungan dengan (unit) organisasi pelaksana maupun dengan kelompok sasaran yang dimaksudkan. Syafiie (2006) mengemukakan bahwa kebijakan (*policy*) hendaknya dibedakan dengan kebijaksanaan (*wisdom*) karena kebijaksanaan merupakan aturan yang sudah ditetapkan sesuai situasi dan kondisi setempat oleh person pejabat yang berwenang. Untuk itu Syafiie mendefinisikan kebijakan perusahaan adalah semacam jawaban terhadap suatu masalah karena

merupakan upaya memecahkan, mengurangi, dan mencegah suatu keburukan serta jadi penguat aturan jika ada terjadinya hal yang tidak baik dan di arahkan sesuai dengan arahan dan aturan yang sudah ada di perusahaan dengan cara terbaik dan tindakan terarah.

2.3.4 Hubungan antara Status Sosial Pekerjaan dengan Kepuasan Kerja

Status sosial adalah sebuah posisi dalam hubungan sosial, karakteristik yang menempatkan individu dalam hubungannya dengan orang lain dan seberapa besar peran individu tersebut dalam masyarakat itu sendiri Dagnun. M (1989).

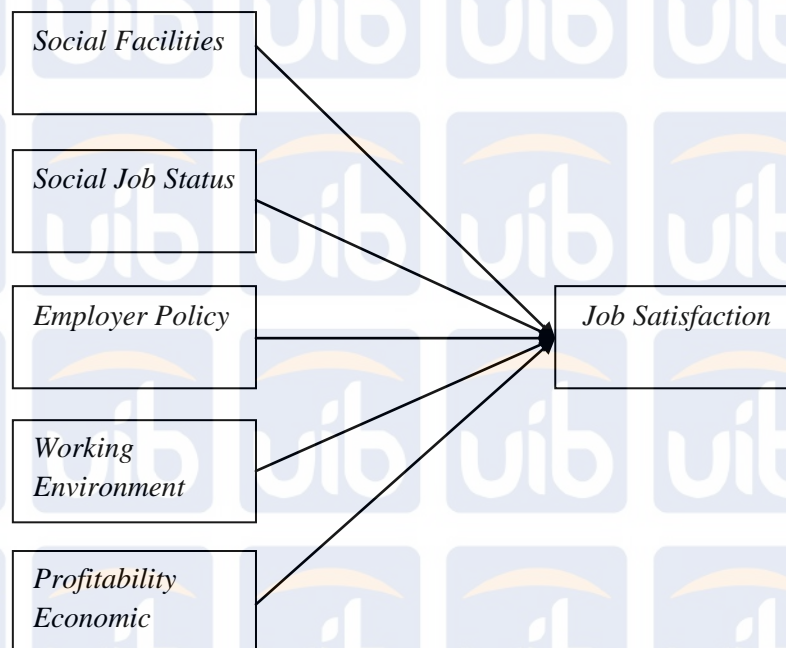
Status sosial dapat terbentuk melalui beberapa hal, di antaranya melalui peran individu tersebut, kekayaan, kekuasaan dan lain-lain. Status sosial akan terbentuk seiring dengan berjalannya waktu, dan hal itu akan dibarengi dengan perubahan kondisi sosial dalam masyarakat tersebut. Status sosial sering pula disebut sebagai kedudukan atau posisi, peringkat seseorang dalam kelompok masyarakatnya.

Status atau kedudukan adalah posisi seseorang dalam suatu kelompok sosial atau kelompok masyarakat Ritzer (2004). Ralph Linton (2004), bahwa: “Status sosial adalah sekumpulan hak dan kewajiban yang dimiliki seseorang dalam masyarakatnya. Orang yang memiliki status sosial yang tinggi akan ditempatkan lebih tinggi dalam struktur masyarakat dibandingkan dengan orang yang status sosialnya rendah”. Status Sosial menurut Abdulsyani (1994) adalah “Kedudukan atau posisi seseorang dalam kelompok manusia yang ditentukan oleh jenis aktivitas ekonomi, pendapatan, tingkat pendidikan, jenis rumah tinggal, dan jabatan dalam organisasi”.

2.3.5 Hubungan antara Fasilitas Sosial dengan Kepuasan Kerja

Menurut The Liang Gie (2006) Fasilitas Sosial adalah segenap kebutuhan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan dalam suatu usaha kerja sama manusia. Lebih lanjut Suyanto (2008) menyatakan bahwa, Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan suatu usaha dapat berupa benda-benda maupun uang. Selain itu Mulyarto (2008) dalam artikelnya menjelaskan bahwa dengan adanya perlengkapan yang memadai pasti akan membantu kelancaran bekerja dan sekaligus akan mendorong karyawan agar lebih disiplin dan semangat dalam bekerja serta fasilitas sosial dapat mendorong proses bekerja agar lebih efisien dan terdukung.

2.4 Perumusan Hipotesis dan Model Penelitian



Gambar 2.16 Model Penelitian Hubungan profitabilitas Ekonomi, lingkungan Kerja, kebijakan Pengusaha, Status Sosial Kerja dan Fasilitas Sosial terhadap Kepuasan Kerja. Sumber: Roslina *et al* (2018)

Berdasarkan rangkuman beberapa penjelasan serta model penelitian diatas, maka hipotesis yang akan diuji dan dikembangkan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut :

H1: Terdapat pengaruh signifikan positif Profitabilitas Ekonomi dengan Kepuasan Kerja.

H2 : Terdapat pengaruh signifikan positif Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja.

H3: terdapat pengaruh signifikan positif Kebijakan Pengusaha dengan Kepuasan Kerja.

H4 : Terdapat pengaruh signifikan positif Status Sosial Kerja dengan Kepuasan Kerja.

H5 : Terdapat pengaruh signifikan positif Fasilitas Sosial dengan Kepuasan Kerja.