# BAB II

# KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

## 2.1 Kajian Pustaka

Kajian Pustaka ini akan membahas berhubungan dengan masalah dari penelitian. Yang akan dibahas yaitu iklim organisasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja. Penulis menggunakan jurnal-jurnal yang berkaitan dengan penelitian.

### 2.1.1 Iklim Organisasi

#### 2.1.1.1 Pengertian Iklim Organisasi

Wirawan (2007:122) dalam Tri Indah Yani (2017:405) mendefinisikan "iklim secara luas Ia menjelaskan bahwa “iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.”

“Iklim organisasi menunjukkan persepsi, perasaan dan sikap anggota organisasi yang mencerminkan norma-norma, nilai-nilai, sikap dan budaya dari organisasi” (Castro dan Martins, 2010) dalam I Made Wijaya Kesawa, I Wayan Gede Supartha, Made Subudi (2016:2669)

Menurut Litwin dan Stringer (2002:123) berpendapat bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara

relative terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi.

Menurut Kusnan dalam Darodjat (2015: 85) menyatakan bahwa: "Iklim organisasi sebagai suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya dimana tempat mereka bekerja".

Berdasarkan beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwan iklim organisasi adalah tindakan atau nilai yang ada dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

#### 2.1.1.2 Indikator Iklim Organisasi

Menurut Litwin dan Stringer (1976) dalam Darodjat (2015:19), dalam Kadek Doddy Dharma Permadi, I Wayan Mudiartha Utama (2016), menyatakan bahwa iklim organisasi dapat dilihat dari beberapa dimensi.

1. Imbalan berdampak besar dalam menciptakan iklim organisasi yang kondusif, dimensi ini mendeskripsikansistem imbalan yang ada.
2. Identitas adalah perasaan memiliki terhadap perusahaan atau organisasi dan diterima dalam kelompok.
3. Tanggung jawab (responsibility)menerangkan rasa tanggung jawab yang ada di organisasi, setiap karyawan diharapkan mampu bertanggungjawab atas pekerjaannya.

4. Dukungan (support) adalah hal-hal yang terkait dengan dukungan dan hubungan antar sesama rekan kerja yaitu perasaan saling menolong antara manajer dan karyawan, lebih ditekankan pada dukungan yang saling membutuhkan antara atasan dan bawahan.
5. Konflik(conflict) merupakan situasi terjadi pertentangan atau perbedaan pendapat antara bawahan dengan pimpinan dan bawahan dengan bawahan. Ditekankan pada kondisi dimana manajer dan para pekerja mau mendengarkan pendapat yang berbeda.

#### 2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Robert Stringer (2002) mengemukakan bahwa terdapat lima faktor yang mempengaruhi terjadinya iklim suatu organisasi, yaitu lingkungan eksternal, strategi, praktik kepemimpinan, pengaturan organisasi, dan sejarah organisasi. Masing-masing faktor ini sangat menentukan, oleh karena itu orang yang ingin mengubah iklim suatu organisasi harus mengevaluasi masingmasing faktor tersebut.

a. Lingkungan Eksternal. Industi atau bisnis yang sama mempunyai iklim organisasi umum yang sama. Misalnya, iklim organisasi umum perusahaan asuransi umumnya sama, demikian juga dengan iklim organisasi pemerintahan, sekolah dasar, atau perusahaan industri minyak kelapa di Indonesia, mempunyai iklim umum yang sama. Kesamaan faktor umum tesebut disebabkan pengaruh lingkungan eksternal organisasi.

b. Strategi organisasi. Kinerja suatu organisasi bergantung pada strategi (apa yang diupayakan untuk dilakukan), energi yang dimiliki oleh karyawan untuk melakukan pekerjaan yang diperlukan oleh strategi, dan faktor-faktor lingkungan penentu dari level energi tersebut. Strategi yang berada menimbulkan pola iklim organisasi yang berbeda. Strategi mempengaruhi iklim organisas secara tidak langsung.
c. Pengaturan organisasi. Pengaturan organisasi mempunyai pengaruh paling kuat terhadap iklim organisasi. Menurut Stringer (2002), banyak sekolah menengah di Amerika Serikat yang menjadi contoh baik bagaimana pengaruh organisasi menetukan organisasi.
d. Kekuatan sejarah. Semakin tua umur suatu organisasi semakin kuat pengaruh kekuatan sejarahnya. Pengaruh tersebut dalam bentuk tradisi dan ingatan yang membentuk harapan anggota organisasi dan mepunyai pengaruh terhadap iklim organisasi.
e. Kepemimpinan. Perilaku pemimpin mempengaruhi iklim organisasi yang kemudian mendorong motivasi karyawan. Motivasi karyawan merupakan pendorong utama terjadinya kinerja.

### 2.1.2 Disiplin Kerja

#### 2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo dalam (Mulyadi, 2015) dalam (Eigis Yani Pramularso,2017) mengatakan “Disiplin kerja adalah sikap seorang karyawan untuk mematuhi dan mentaati peratura-peraturan yang berlaku disekitarnya terlebih yang ada di perusahaan.”

Kemudian Menurut Rivai (2005:444) dalam Anna Nurfarhana, Agus Abdillah, Hendro Prasetyono (2017), “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”

Menurut Darmawan (2013:41) dalam Mauritz D.S Lumentut Lucky O.H Dotulong, "Disiplin kerja ialah tingkah laku atau sikap yang sama dengan peraturan dari sebuah perusahaan bentuk tertulis maupun tidak tertulis. maka apabila perauran sudah diterapkan oleh beberapa perusahaan yang juga harus ditaati setiap karyawannya, maka disiplin kerja dan ditaati dengan baik."

Menurut Siagian (2013) dalam Rizki Novriyanti Zahara, Hajan Hidayat (2017), "disiplin merupakan bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan secara sukarela berusaha bekerja sama dengan karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi dalam bekerja."

Menurut Bejo Siswanto Sastrohadiwiryo (2002:201) dalam Lita Wulantika (2015:45) “Disiplin Kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai,patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak."

Menurut Sutrisno (2014) dalam Rona Tanjung, Susi Susanti Manalu (2019) menyimpulkan bahwa “disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis”

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah peraturan yang ada dalam perusahaan atau organisasi yang harus dilakukan atau dilaksanakan oleh karyawan/pegawai atas kesadaran dalam diri sendiri dalam melaksanakan tugas.

#### 2.1.2.2 Indikator Disiplin Kerja

Indikator Disiplin Kerja menurut Rivai (2005:444) dalam Mardi Astutik (2016) yaitu :

1. Kehadiran Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan terhadap peraturan kerja. Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggungjawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu efektif dan efisien.
5. Bekerja etis. Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

### 2.1.3 Kepuasan Kerja

#### 2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Luthans (dalam Yashinta 2010:22) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah ungkapan kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting.

Menurut Moh.As'ad dalam Sunyoto (2012:26), "kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan ataupun sebaliknya dimana para karyawan melihat pekerjaan tersebut."

Kepuasan kerja adalah suatu ungkapan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya, terhadap kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan dan perasaan puas terhadap pekerjaan itu sendiri (Titisari, 2014:18).

Menurut Kreitner dan Angelo (2014:169) dalam Andika Ardiansyah (2017), “kepuasan kerja merupakan sebuah tanggapan efektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang.”

Handoko (2001) dalam Parwanto & Wahyudin (2011) mengatakan bahwa: ”Kepuasan kerja adalah sebagai respon emosional menunjukkan perasaan yang menyenangkan berkaitan dengan pandangan karyawan terhadap pekerjaannya”.

Locke mendefinisikan “kepuasan kerja sebagai suatu keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.” (Luthans 2006:243) dalam Adolfina (2014).

“Kepuasan sIkap umum seorang karyawan terhadap pekerjaanya antara penghasilan seorang karyawan yang seharusnya terima dan pada prinsip nya perusahaan ingin karyawannya bekerja optimal”. Menurut Robbins (2015:170) berpendapat “mencakup berbagai hal seperti kondisi dan perilaku seorang, kepuasan itu tampak nyata diwujudkan seperti pekerjaannya untuk mendorong karyawanya agar produktif “(Lita Wulantika (2017:5) dalam Isniar Budiarti

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan dimana seorang karyawan dapat mengungkapkan perasaannya terhadap tugas yang dikerjakannya.

#### 2.1.3.2 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2006) dalam Andika Ardiansyah (2017), Kelima dimensi tersebut adalah:

1. Pekerjaan itu sendiri adalah terkait dengan karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan yang dijalankan itu menyenangkan dan memuaskan serta memberikan tantangan kepada karyawan.
2. Pendapatan/gaji adalah sejumlah upah yang diterima di mana hal ini dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibanding dengan orang lain dalam organisasi. Gaji merupakan imbalan tetap yang dibayarkan berupa uang secara berkala atau dengan periode yang tetap, misalnya sebulan sekali.
3. Kesempatan promosi adalah proses perubahan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain dalam hierarki wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi daripada wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan pada waktu sebelumnya, dengan kata lain diberikan kesempatan untuk maju dalam organisasi tersebut.
4. Pengawasan adalah hubungan antara setiap karyawan dengan atasan langsung.

5. Rekan kerja adalah teman kerja dalam organisasi dan interaksinya yang bersifat kerjasama dalam pekerjaan.

### 2.1.4 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**

**Tabel Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu Dengan Penelitian ini**

| No | Penulis/Tahun | Judul Penelitian/Metode/ Sample | Hasil Penelitian | Perbedaan/Persamaan |
|---|---|---|---|---|
| **1** | Redi Indra Yudha (2018) ISSN 2086-5031 E-ISSN 2615-3300 | Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi metode penelitian deskriptif dan verifikatif. | Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan, | **Perbedaan:** penelitian terdahulu membahas budaya orgnisasi dan kepuasan kerja, sedangkan penulis membahas iklim organisasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. **Persamaan:** persamaan dari penelitian terdahulu dan penulis adalah mengambil variable Kepuasan kerja. |
| **2** | ELVIERA SARI (2009) ISSN 0854-3844 | Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja. Anggota populasi dalam penelitian ini berjumlah 138 orang. Koefisien korelasi Metode yang digunakan penelitian kuantitatif yang dikelompokkan ke dalam studi deskriptif | hasil penentuan urutan faktor dari variabel iklim organisasi yang paling mempengaruhi kepuasan kerja diperoleh dari sistem sosial yang dipengaruhi lingkungan internal dan eksternal dengan bervariasinya iklim organisasi yang diciptakan British International School | **Perbedaan:** penulis tidak meneliti kompensasi **Persamaan:** Peneliti dan Penulis sama meneliti 2 variabel yaitu iklim dan kepuasan |
| **3** | Mutia Arda (2017) | Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama | **Perbedaan:** varibel dari penelitian terdahulu yaitu kinerja sedangkan penulis menggunakan kepuasan kerja |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | Indonesia Cabang Putri Hijau Medan Populasi sebanyak 31 orang. Menggunakan analisis Regresi Linier Berganda. Deskriptif | berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. | **Persamaan:** kesamaan nya 2 variabel yaitu kepuasan kerja dan disiplin kerja. |
| **4** | Sarah Rahmawati, Wayan Gede Supartha (2015) ISSN : 2302-8912 | Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Pegawai Balai Wilayah Sungai BALI – PENIDA. Populasi sebanyak 214. Sampel 139 pegawai. metode analisis regresi linier berganda. metode simple random sampling. | Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja pegawai Balai Wilayah Sungai Bali-Penida. | **Perbedaan:** variable dari penelitian terdahulu yaitu motivasi kerja sedangkan penulis menggunakan disiplin kerja. **Persamaan:** peneliti terdahulu dan penulis sama menggunakan variable iklim organisasi dan kepuasan kerja |
| **5** | I Made Wijaya Kesawa1, Wayan Gede Supartha, Made Subudi (2016). ISSN : 2337-3067 | Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional pada PT Suka Pandawa. Populasi: 122 karyawan Sampel: 55 karyawan. simple random sampling | Iklim organisasi memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja, sehingga dapat dipaparkan semakin harmonis iklim organisasi maka kepuasan kerja dapat ditingkatkan. Begitu juga sebaliknya semakin tidak harmonis iklim organisasi yang dirasakan maka akan terjadi penurunan kepuasan kerja, selain itu terdapat pengaruh positif iklim organisasi terhadap komitmen organisasional. | **Perbedaan:** penulis tidak meneliti Komitmen organisasional **Persamaan:**Penulis dan peneliti terdahulu sama meneliti iklim organisasi dan kepuasan kerja |
| **6** | I Wayan Juniantara, I Gede Riana ISSN : 2337-3067 | Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar. Populasi: 130 | Berdasarkan hasil penelitian pada responden karyawan koperasi ini, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut yaitu motivasi berpengaruh positif dan signifikan | **Perbedaan:** penulis tidak meneliti motivasi dan kinerja karyawan **Persamaan:** penulis dan peneliti terdahulu meneliti kepuasan kerja |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | terhadap kinerja. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. | |
| **7** | Jisrael R Lasut, Rosalina A.M. Koleangan, Yantje Uhing ISSN: 2302-1174 | Pengaruh Pengembangan Karir,Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT BANK BANK SULUTGO | Hasil penelitian menunjukan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Populasi sebanyak 147 orang | **Perbedaan:** penulis tidak menggunakan judul pengembangan karir dan motivasi **Persamaan:** sama-sama meneliti disiplin kerja dan kepuasan kerja. |
| **8** | Lila Maria Kaban , Yusuf Ronny Edward E-ISSN: 2349-9788; P-ISSN: 2454-2237 | Analysis of the Effect of Communication, Competence and Work Discipline on Job Satisfaction at PT. Tribahtera Srikandi | Work discipline has a positive and significant effect on job satisfaction at PT. Tribahtera Srikandi, which means that high work discipline will have effect on increasing job satisfaction. Populasi:155 orang Responden: 112 | **Perbedaan:** penulis tidak menggunakan komunikasi dalam penelitian **Persamaan:** sama menggunakan disiplin kerja dan kepusan kerja |
| **9** | Zijada Rahimić ISSN 1913-9004 E-ISSN 1913-9012 | Influence of Organizational Climate on Job Satisfaction in Bosnia and Herzegovina Companies | Organizational culture is considered a non-material motivational strategy in theory and practice, while organizational climate is considered as one of the three basic elements of organizational culture (or an outcome of organizational culture). | **Perbedaan:** Tempat penelitian **Persamaan:** sama sama meneliti Iklim organisasi dan kepuasan kerja |
| **10** | I Ketut R. Sudiarditha, Dewi Susita, Tri Mulyani Kartini ISSN 1411-514X (print) / | COMPENSATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB | The results showed that compensation and work discipline had a positive and significant effect on | **Perbedaan:** judul tidak menggunakan kompensasi dan kinerja. **Persamaan:** |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | ISSN 2355-7737 (online) | SATISFACTION AS INTERVENING Sample: 200 orang | employee performance through job satisfaction as an intervening. | Sama menggunakan judul disiplin kerja dan kepuasan kerja |

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Di dalam perusahaan maupun organisasi iklim organisasi maupun disiplin kerja sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja. Dengan adanya iklim organisasi dan disiplin kerja, diharapkan akan meningkatkan juga kepuasan kerja dari karyawan. Dengan meningkatnya tingkat disiplin pada diri karyawan memungkinan kepuasan kerja pun akan meningkat. Menurut Handoko dalam Sinambela (2016:334) Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Kepuasan juga salah satu hal yang penting bagi perusahaan. Apabila kepuasan kerja karyawan menurun bisa merugikan perusahaan maupun organisasi.

### 2.2.1 Pengaruh Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja

Iklim organisasi merupakan tindakan atau nilai yang ada dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Jadi semakin tinggi iklim organisasi akan semakin tinggi pula pula kepuasan kerja.

Schyns et al. (2009) mengungkapkan adanya keterkaitan iklim organisasi secara positif dan signifikan kepada kepuasan kerja. Adanya keterkaitan iklim organisasi dengan kepuasan kerja secara positif dan signifikan terhadap pelayanan (Bellou dan Andronikidis, 2008).

Rongga et.al (2001:79) membuktikan bahwa “existence of relation which are positive between organizational climate with job satisfaction of employees”. “adanya hubungan yang positif antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja karyawan. Dalam penelitiannya ia menunjukan bahwa kepuasan dalam pekerjaan timbul dari akibat oleh cara yang ditunjukan para manajer dalam memperhatikan dan meminta pendapat serta keikutsertaan bawahannya, sehingga para pekerja merasa bahwa mereka merupakan bagian integral dari organisasinya dan merasa bahwa atasan memperhatikan mereka.”

H1: Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja

### 2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja dengan Kepuasan kerja

Disiplin kerja merupakan adalah peraturan yang ada dalam perusahaan atau organisasi yang harus dilakukan atau dilaksanakan oleh karyawan/pegawai atas kesadaran dalam diri sendiri dalam melaksanakan tugas. Jadi apabila disiplin kerja dari seorang karyawan meningkat, maka kepuasan kerjanya juga akan meningkat.

Kepuasan kerja dapat tercapai apabila pegawai memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi. Disiplin yang terbentuk dalam diri pekerja merupakan cerminan tanggungjawab seseorang dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya sehingga dapat mendorong semangat kerja dan kepuasan kerja dalam pencapaian tujuan organisasi (Yunus dan Bachri, 2013). Bila para pegawai/pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga timbul kepuasan kerja (Mardiono dan Supriyatin, 2014).

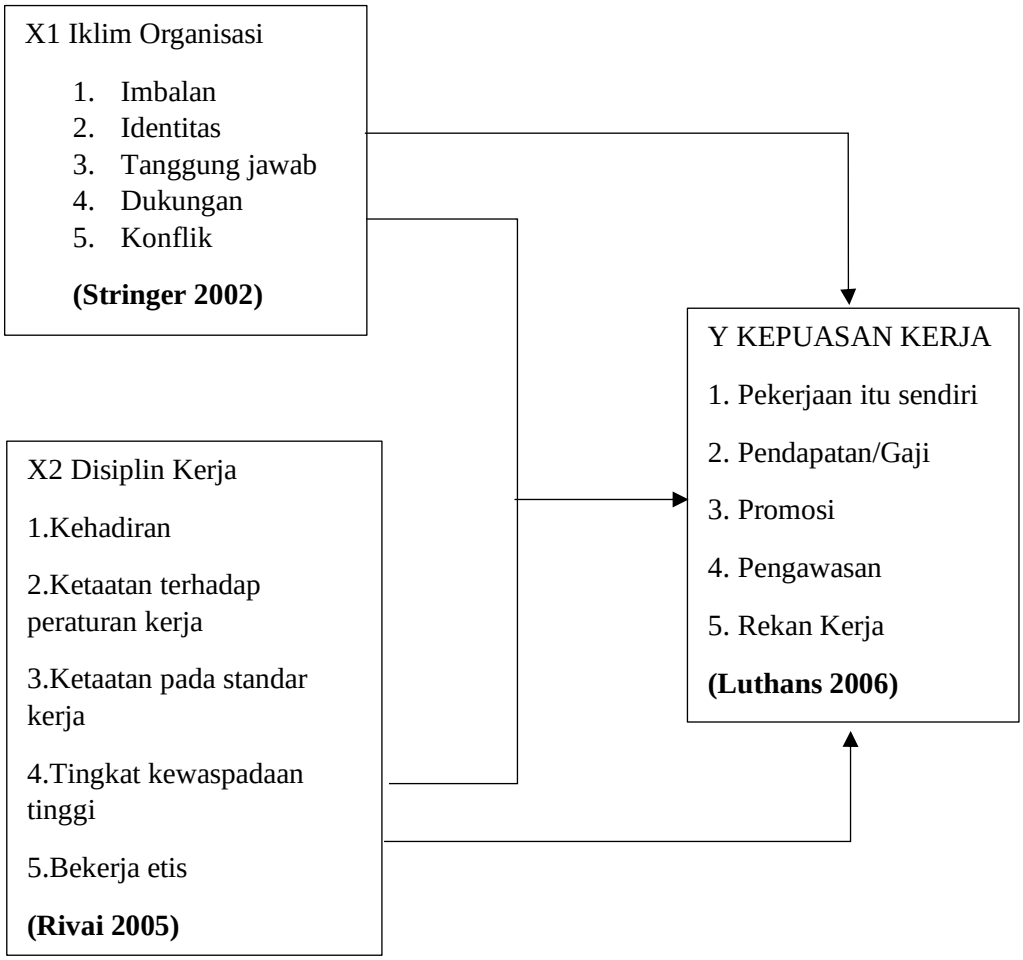
Penelitian yang dilakukan oleh Riyanto (2016), Mardiono dan Supriyatin (2014), Yunus dan Bachri (2013), serta Huda (2017) memperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, yakni semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja pegawai tersebut.

H2: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja

### 2.2.3 Pengaruh Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Rousseau (2000) menyatakan bahwa iklim organisasi adalah gambaran kepercayaan-kepercayaan dan persepsi-persepsi yang dipegang individu tentang organisasi selalu berhubungan dengan persepsi para anggota organisasi yang bersangkutan juga sikap dan perasaan yang ditampilkan oleh pegawai terhadap sifat-sifat atau karakteristik yang ada dalam organisasi. Iklim organisasi juga merupakan hasil interaksi seluruh komponen dalam organisasi, dan mempengaruhi perilaku. Hasil penelitian Idrus (2006) juga penelitian Sari (2007) menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya Zehir et al (2012) dalam penelitiannya menemukan bahwa iklim organisasi memoderasi positif pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.

Mardiono (2015) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya hasil penelitian Sekartini (2017) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja




**Gambar 2.1**

**Paradigma Penelitian**

## 2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang disusun oleh peneliti, yang kemudian akan diuji kebenarannya melalui penelitian yang dilakukan (Saerang, 2013:24).

Berdasarkan latar belakang pada penelitian ini, rumusan masalah penelitian, permasalahan dan kerangka pemikiran ini, maka penulis dapat

menarik suatu hipotesis yaitu iklim organisasi dan disiplin kerja pengaruhnya terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan kajian teori dan kerangka berpikir penelitian, maka dirumuskan hipotesis, sebagai berikut:

H.1: Iklim Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pada karyawan Bank BTN KCP Kuningan

H.2: Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pada karyawan Bank BTN KCP Kuningan

H.3: Iklim organisasi dan Disiplin kerja berpengaruh secara simultan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Bank BTN KCP Kuningan