BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

Dalam melakukan suatu penelitian kita perlu menjelaskan tentang apa yang akan diteliti tersebut untuk dapat menjelaskan lebih rinci mengenai variabel yang akan diteliti.

2.1.1. Iklim Organisasi

2.1.1.1. Definisi Iklim Organisasi

Wirawan (2008:122) menyatakan bahwa "iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi mengenai lingkungan internal organisasinya".Iklim organisasi merupakan suasana kerja yang diciptakan oleh hubungan antar pribadi dalam suatu organisasi. Hubungan tersebut terjadi melalui beberapa komponen tertentu yang menciptakan interaksi antar unsur yang terkait dan berhubungan dengan kondisi kebijaksaaan dan prosedur yang diperuntukan bagi masing-masing kelompok kerja.

Iklim organisasi menurut James and Jones (Davidson,2000:21) adalah :"*Set of characteristics that describe an organization and that distinguish the organization from other organizations and influence the be-havior of people in the organization*. "

Sedangkan menurut Lussier (2005:486) adalah persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya

Menurut dikutip Stringer (2002:122) mendefinisikan iklim organisasi, sebagai " *colletion and pattern of environmenta determinant of aroused motivation*", iklim organisasi adalah sebagai suatu koleksi dan pola lingkungan yang menentukan motivasi.

Tagiuri dan Litwin (dalam Wirawan, 2007:121) mendefinisikan iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Dan iklim organisasi merupakan suatu konsep yang melukiskan sifat subjektif atau kualitas lingkungan organisasi. Unsur-unsurnya dapat dipersepsikan dan dipahami oleh anggotaorganisasi dan dilaporkan melalui kuisioner yang tepat.

Maka penulis menyimpulkan iklim organisasi merupakan persepsi karyawan terhadap lingkungan internal organisasi. Dimana suasana kerja yang diciptakan oleh hubungan antar pribadi dalam suatu organisasi. Karena aktifitas yang dilakukan oleh suatu organisasi selalu dipengaruhi oleh lingkungannya, lingkungan kerja berkaitan erat dengan kondisi kerja yang dirasakan oleh pekerja dan berpengaruh terhadap sikap dan tingkah laku mereka dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan yang telah berinteraksi dengan individu dan menentukan tingkah laku mereka dalam organisasi inilah sering disebut iklim organisasi.

2.1.1.2. Indikator Iklim Organisasi

Para peneliti telah mengidentifikasikan beberapa dimensi yang membentuk iklim organisasi, diantaranya menurut pendapat lain dari para ahli yang mengemukakan dimeni dari iklim organisasi yaitu James and Jones (dalam Davidson, 2000:28) yang menyatakan bahwa dimensi iklim organisasi sebagai berikut:

1. *Leader facilitation and support* (fasilitas dan dukungan pemimpin), mencerminkan tindakan pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan menggunakan penjadwalan aktivitas, perencanaan, memfasilitasi hubungan interpersonal, peduli terhadap kebutuhan pekerja yang dapat membina keterbukaan dan saling berinteraksi.
2. *Workgroup cooperation, friendliness and warmth* (kerjasama kelompok, keramahan dan kehangatan), secara umum mencerminkan hubungan antar anggota organisasi dan harga diri mereka dalam kelompok kerja.
3. *Conflict and pressure* (konflik dan tekanan kerja), berkaitan dengan konflik dalam peran dan antar tujuan organisasi, tekanan kerja, perencanaan dan kesempatan untuk berinteraksi dengan anggota lain.
4. *Organizational planning openness* (Perencanaan organisasi yang terbuka), menggambarkan perencanaan dan keefektifan, peran dari struktur organisasi. Hal ini berkaitan dengan standar kerja dan kepentingan, aplikasi konsisten dari kebijakan organisasi serta keyakinan dan kepercayaan.

5. *Job standards* (Standar kerja), yang mencerminkan tingkat kerja yang memiliki standar ketat mengenai kualitas dan akurasi, dikombinasikan dengan waktu, tenaga, latihan dan sumber untuk menyelesaikan tugas

2.1.1.3. Faktor Yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Dalam Wirawan (2007) menurut Higgins (1994:477-478) ada empat prinsip faktor-faktor yang mempengaruhi iklim, yaitu :

a. Manajer/pimpinan

Pada dasarnya setiap tindakan yang diambil oleh pimpinan atau manajer mempengaruhi iklim dalam beberapa hal, seperti aturan-aturan, kebijakan-kebijakan, dan prosedur-prosedur organisasi terutama masalah-masalah yang berhubungan dengan masalah personalia, distribusi imbalan, gaya komunikasi, cara-cara yang digunakan untuk memotivasi, teknik-teknik dan tindakan pendisiplinan, interaksi antara manajemen dan kelompok, interaksi antar kelompok, perhatian pada permasalahan yang dimiliki karyawan dari waktu ke waktu, serta kebutuhan akan kepuasan dan kesejahteraan karyawan.

b. Tingkah laku karyawan

Tingkah laku karyawan mempengaruhi iklim melalui kepribadian mereka, terutama kebutuhan mereka dan tindakan-tindakan yang mereka lakukan untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Komunikasi karyawan memainkan bagian penting dalam membentuk iklim. Cara seseorang berkomunikasi menentukan tingkat sukses atau gagalnya hubungan antar manusia. Berdasarkan gaya normal

seseorang dalam hidup atau mengatur sesuatu, dapat menambahnya menjadi iklim yang positif atau dapat juga menguranginya menjadi negatif.

c. Tingkah laku kelompok kerja

Terdapat kebutuhan tertentu pada kebanyakan orang dalam hal hubungan persahabatan, suatu kebutuhan yang seringkali dipuaskan oleh kelompok dalam organisasi. Kelompok-kelompok berkembang dalam organisasi dengan dua cara, yaitu secara formal, utamanya pada kelompok kerja; dan informal, sebagai kelompok persahabatan atau kesamaan minat.

d. Faktor eksternal organisasi

Sejumlah faktor eksternal organisasi mempengaruhi iklim pada organisasi tersebut. Keadaan ekonomi adalah faktor utama yang mempengaruhi iklim. Contohnya dalam perekonomian dengan inflasi yang tinggi, organisasi berada dalam tekanan untuk memberikan peningkatan keuntungan sekurang-kurangnya sama dengan tingkat inflasi. Seandainya pemerintah telah menetapkan aturan tentang pemberian upah dan harga yang dapat membatasi peningkatan keuntungan, karyawan mungkin menjadi tidak senang dan bisa keluar untuk mendapatkan pekerjaan pada perusahaan lain. Di lain pihak, ledakan ekonomi dapat mendorong penjualan dan memungkinkan setiap orang mendapatkan pekerjaan dan peningkatan keuntungan yang besar, sehingga hasilnya iklim menjadi lebih positif.

2.1.1.4. Sifat Iklim Organisasi

Iklim organisasi merupakan sebuah konsep yang merujuk pada sebuah sifat yang dapat diukur (*a set of measurable properties*) dalam suatu lingkungan

pekerjaan yang dipersepsikan oleh individu-individu yang bekerja di dalam suatu organisasi (Litwin & Stringer dalam Alaydroes, 2000:11). Selanjutnya dijelaskan bahwa iklim organisasi tidak dapat dilihat dan disentuh, tetapi dapat dirasakan. Iklim organisasi dapat pula menarik keinginan intrinsik yang dimiliki seseorang untuk menangani pekerjaannya karena iklim organisasi yang tidak nyaman jelas akan mempengaruhi kesempatan bagi pekerja untuk bekerja secara lebih efisien dan efektif.

2.1.1.5. Peran Iklim Organisasi dalam Organisasi

Untuk memahami peran iklim organisasi dalam organisasi, dikemukakan bahwa faktor penentu iklim organisasi ada empat perangkat faktor yang dapat mempengaruhi iklim organisasi, umumnya faktor-faktor tersebut timbul dari dalam struktur atau teknologi organisasi, lingkungan luar, atau dari kebijakan dan praktek manajemen.

Selanjutnya Rongga et.al (2001:227) dalam Irsan Firmansayh dan Raeny Dwisanty, membuktikan bahwa adanya hubungan yang positif antara iklim organisasi dengan kepuasan. Dalam penelitiannya ini 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.

2.1.2. Karakteristik Pekerjaan

2.1.2.1. Definisi Karakteristik Pekerjaan.

Perilaku atau karakter yang ada pada diri seorang karyawan baik yang bersifat positif maupun negatif merupakan pengertian karakteristik pekerjaan menurut (Thoha, 2003:27). Karakteristik individu merupakan pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain dari setiap orang. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama. Karakteristik individu dalam penelitian ini meliputi: (1) Kemampuan, (2) Nilai, (3) Sikap, (4) Minat (As'ad, 2004:115).

Menurut Berry dan Bouston (Alaydroes 2000:9): Karakteristik pekerjaan adalah aspek internal dari suatu pekerjaan yang mengacu pada isi dan kondisi pekerjaan.

Karakteristik pekerjaan merupakan sebuah model atau pendekatan dari suatu tindakan dalam merancang pekerjaan. Rancangan pekerjaan adalah proses penentuan tugas–tugas yang akan dilaksanakan, metode–metode yang digunakan untuk melaksanakan tugas ini, dan bagaimana pekerjaan tersebut berkaitan dengan pekerjaan lainnya di dalam perusahaan (Rivai, 2005:137). Menurut Robbins (2001:446) model karakteristik pekerjaan berupaya mengidentifikasi pekerjaan, bagaimana karakteristik itu digabung untuk membentuk pekerjaan yang berbeda, dan hubungan dari karakteristik tersebut dengan motivasi, kepuasan, dan kinerja karyawan.

Sedangkan menurut Hackman & Oldham (dalam Robbins 2001) Karakteristik pekerjaan adalah aspek-aspek internal dari suatu pekerjaan yang mencerminkan sifat dan gambaran dari pekerjaan itu sendiri.

Sehingga daapat ditarik kesimpulan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan sebuah model atau pendekatan dari suatu tindakan dalam merancang pekerjaan. Karakteristik pekerjaan mengacu pada isi dan kondisi dari tugas-tugas pekerjaan itu sendiri. Dan bagaimana karakteristik itu digabung untuk membentuk pekerjaan yang berbeda, dan hubungan dari karakteristik tersebut dengan motivasi, kepuasan, dan kinerja karyawan.

2.1.2.2. Indikator Karakteristik Pekerjaan

Hackman & Oldham (dalam Robbins 2001:447) yang mengidentifikasikan lima dimensi inti dari karakteristik kerja meliputi :

(1) *Skill variety* (keragaman kecakapan), tingkat dimana suatu pekerjaan menuntut berbagai jenis aktivitas dalam menyelesaikan pekerjaan yang mencakup penggunaan banyak keterampilan dan bakat karyawan.

(2) *Task identity* (identitas pekerjaan), tingkat dimana pekerjaan menuntut kelengkapan dalam satu kesatuan dan setiap bagian pekerjaan dapat diidentifisir, yaitu menyelesaikan pekerjaan mulai dari dari permulaan hingga akhir dengan hasil yang nyata.

(3) *Task significance* (kepentingan pekerjaan), suatu pekerjaan memiliki dampak penting bagi kehidupan atau pekerjaan orang lain baik didalam maupun di uar organisasi.

(4) *Otonomy* (Otonomi),tingkat dimana suatu pekerjaan memberikan kebebasan, kemandirian, serta keleluasaan yang cukup besar kepada individu dalam menjadwal pekerjaan dan dalam menentukan prosedur yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan.

(5) *Feedback from job* (umpan balik dari pekerjaan). Sejauh mana pelaksanaan kegiatan yang dituntut oleh pekerjaan itu diperoleh informasi yang langsung dan jelas oleh individu mengenai keefektifan kinerjanya.

2.1.2.3. Model Karakteristik Pekerjaan

Menurut Robbins (2001:446) menyatakan bahwa model karakteristik pekerjaan berupaya mengidentifikasikan karakteristik dari pekerjaan, bagaimana karakteristik itu digabung untuk membentuk pekerjaan yang berbeda, dan hubungan dari karakteristik tersebut dengan motivasi, kepuasan dan kinerja karyawan.

Model karakteristik pekerjaan ini memunculkan motivasi internal akibat adanya suatu pengalaman dan penghayatan psikologis pekerja setelah melakukan pekerjaannya.

Dalam Simamora, (2004:129) model karakteristik pekerjaan (job characteristic models) merupakan suatu pendekatan terhadap pemerkayaan pekerjaan (job enrichment). Program pemerkayaan pekerjaan berusaha merancang pekerjaan dengan cara membantu para pemangku jabatan memuasakan kebutuhan mereka akan pertumbuhan, pengakuan, dan tanggung jawab. Pemerkayaan pekerjaan

menambahkan sumber kepuasan kepada pekerjaan. Metode ini meningkatkan tanggung jawab, otonomi, dan kendali

Kelima dimensi dari karakteristik kerja tersebut menciptakan tingkat reaksi psikologis seseorang tentang makna, tanggung jawab serta pengetahuan yang dihasilkan dari pekerjaan tersebut yang pada akhirnya berdampak pada motivasi, kinerja dan kepuasan kerja pegawai serta tingkat kemangkiran dan tingkat keluarnya pegawai.

2.1.3. Kepuasan kerja

2.1.3.1. Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para pegawai memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2000:199). Pendapat lain dari Robert dan Kinicki (2003:271) mengemukakan bhawa: "Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan"

Sedangkan menurut Davis dan Newstown (2002:208) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai berikut : "*Job satisfavtion is a set of favorable or unfavorable feelings and emotions with which employees view their works. Job satisfaction is an affective attitude a feeling of relative like or dislike toward something. Important aspect of job satisfaction include pay, one's supervisor, the nature of task performed an employees coworker of team and the immediate working conditions*".

Pendapat lain yang dikutip Moh.As'ad yang terdapat pada Joseph Tiffin (2000:104) yang mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dan sesama karyawan.

Menurut (Robbins 2003:78) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Maka dapat penulis simpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan/pernyataan emosional yang positif karena memberi rasa senang pada karyawan atas hasil evaluasi terhadap pekerjaan mereka. Kemudian tanggapan karyawan terhadap hasil kerja tersebut yaitu puas dan tidak puas atas yang telah mereka kerjakan atau yang mereka dapatkan dari hasil kerja tersebut.

2.1.3.2. Indikator KepuasanKepuasan

Selanjutnya Robbin (2001:22) menyatakan bahwa dimensi kepuasan kerja adalah:

1. *Compensation,* tingkat imbalan yang diterima karyawan atas hasil kinerja karyawan tersebut pada suatu perusahaan.

2. Work It Self, tingkat kesulitan pekerjaan itu sendiri.

3. Promotion, tingkat promosi atas prestasi yang diperoleh karyawan untuk dapat menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi.

4. Work Group, tingkat kerja sama antar karyawan dan pimpinan dalam suatu susunan organisasi perusahaan.

5. Working Condition, tingkat kelengkapan fasilitas kerja untuk mendukung pelaksanaan suatu pekerjaan di perusahaan.

2.1.3.3. Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja menurut Veitzal Rivai (2004:475) alah sebagai berikut :

1. Teori ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*).

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan men ung selisih antara sesuatu yang seharusnya diterima dengan kenyataan yang dirasakan, sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas, sehingga terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

2. Teori keadilan (*Equity theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas at tidak tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam siatusi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah infut hasil keadilan dan ketidakadilan. Infut adalah faktor bernilai karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seseorang seperti upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol status penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri. Menurut teori ini, setiap karyawan akan membandingkan infut hasil dirinya dengan rasio infut hasil orang lain. Apabila perbandingan itu dianggap cukup adil, maka karyawan akan merasa puas. Apabila perbandingan ini tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa

menimbulkan kepuasan bisa juga tidak, tetapi jika perbandingan itu tidak seimbang akan menimbulkan ketidakpuasan.

3. Teori dua faktor (*two factor theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan ker a itu merupakan hal yang berbeda, kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang berkelanjutan. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu atau *satisfies* motivator dan *dissatisfies*. *Satisfies* adalah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari : pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi.

Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfies (hygiene faktors)*adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari : gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja, dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika faktor ini tidak terpenuhi, karyawan tidak akan puas, namun biasanya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

2.1.3.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan dipengaruhi beberapa faktor diantaranya (Hasibuan, 2008) :

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Penempatan yang layak
3. Berat ringannya pekerjaan

4. Suasana dan lingkungan pekerjaan
5. Peralatan yang menunjang pekerjaan
6. Sikap pemimpin dalam kepemimpinannya
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

Sedangkan aspek – aspek kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja (Sopiah, 2008) adalah :

a. Promosi
b. Gaji
c. Pekerjaan itu sendiri
d. Supervisi
e. Teman kerja
f. Keamanan kerja
g. Kondisi kerja
h. Administrasi/kebijakan perusahaan
i. Komunikasi
j. Tanggong jawab
k. Pengakuan
l. Prestasi kerja
m. Kesempatan untuk berkembang

2.1.3.5. Manfaat Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian (Robinson dan Coners, 2000) yang diperkirakan tidak kurang dari 3.350 buah artikel yang berkaitan dengan kepuasan kerja,

menyebutkan bahwa kepuasan kerja akan memberikan manfaat antara lain sebagai berikut :

1. Menimbulkan peningkatan kebahagiaan hidup karyawan.
2. Peningkatan produktivitas dan prestasi kerja
3. Pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan.
4. Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
5. Mengurangi tingkat absensi.
6. Mengurangi labor turn over (perputaran tenaga kerja).
7. Menguranggi tingkat kecelakaan kerja.
8. Meningkatkan motivasi kerja.
9. Menimbulkan kematangan psikologis.
10. Menimbulkan sikap positif terhadap pekerjaannya.

2.1.3.6. Respon Kepuasan Kerja

Setelah kepuasan kerja karyawan terpenuhi, maka didapatkan empat respon karyawan terhadap kepuasan kerja (Robins, 2001) yaitu :

1. Penilaian untuk tetap bertahan dalam organisasi.
2. Tidak melakukan upaya menunggu baiknya kondisi organisasi secara pasif.
3. Tidak melakukan upaya aktif dan konstruktif untuk memperbaiki kondisi.
4. Tetap perduli dengan kondisi organisasi.

2.1.4. Kajian Terdahulu

Dalam sebuah penelitian maka kita akan mengacu pada bebrapa hasil penelitian terdahuluhasil penelitiannya dapat digunakan sebagai data pendukung untuk menentukan hasil penelitian yang kita lakukan sekarang. Maka dari itu peneliti melakukan kajian terhadap beberapa penelitian terdahulu yang memiliki pembahasan dengan variabel yang sedang diteliti, melalui jurnal yang telah dikumpulkan peneliti. Berikut isi kajiannya dalam bentuk tabel :

Tabel 2.1
Peneliti Terdahulu

No	Peneliti dan tahun	Judul	Kesimpulan	Perbedaan	Persamaan
1.	Moh. Irsan Frimansah, Raeny Dwi Santy,	Pengaruh Iklim Organisasi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sukabumi.	Iklim organisasi dan karakteristik pekerjaan secara simultan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Sukabumi.	Tidak banyak perbedaan signifikan.	Sama-sama mencari tau pengaruh variabel iklim kerja dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja.
2.	Eva L.Tumewu, Bode Lumanauw, Imelda Ogi, 2014	Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karaketristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada *Event Organizer Reborn Creative Center* Manado	Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan *event organizer Reborn Creative Center*	Peneliti terdahulu tidak mebahas mengenai Iklim Organisasi, namun membahas variabel tambahan Karakteristik Individu dan Karakteristik Organisasi.	Sama-sama membahas variabel mengenai karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja.
3.	Elvira Sari, 2009	Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja (*British International School).*	Hubungan kompensasi dan iklim organisasi yang diberikan bersamaan menunjukan hubungan yang sangat kuat dan	Peneliti terdahulu tidak membahas variabel karakteristik pekerjaan tetapi membahas variabel	Sama-sama mambahas mengenai variabel iklim organisasi dan kepuasan

			positif terhadap kepuasan kerja.	tambahan yaitu kompensasi.	kerja.
4.	Audra Bianca, Wahyu Susihono, 2012	Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengmbangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (PT. KI)	Iklim Organisasi berpengaruh secara signifikan pada kepuasan kerja,dan secara bersama – sama pengembangan karir mempengaruhi kepuasan kerja.	Peneliti terdahulu tidak membahas variabel karakteristik pekerjaan tetapi membahas pengembangan karir.	Sama-sama membahas mengenai variabel iklim organisasi kepuasan kerja.
5.	Muhammad Rumakway, Subakir, 2013	Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja	Berdasarkan hasil pengujian secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan, dan karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kepuasan.	Peneliti terdahulu tidak membahas iklim organisasi tetapi membahas kompensasi.	Sama-sama membahas variabel karakteristik pekerjaan kepuasan kerja.
6.	Abdi Akbar, 2009	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Swasta di Sulawesi Selatan.	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi, dan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bank swasta di Propinsi Sulawesi Selatan, baik secara parsial maupun secara simultan.	Peneliti terdahulu tidak mebahas mengenai Iklim Organisasi, namun membahas variabel tambahan Karakteristik Individu dan Karakteristik Organisasi.	Sama-sama membahas variabel karakteristik pekerjaan kepuasan kerja.
7.	Agung Panudju, 2003	Pengaruh Kompensasi dan Karaketristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja	Hasil uji menunjukkan bahwa variabel dalam karakteristik pekerjaan	Peneliti terdahulu tidak mebahas mengenai Iklim Organisasi, namun	Sama-sama membahas variabel karakteristik pekerjaan kepuasan

		Karyawan Unit Produksi PT. X Palembang.	berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.	membahas variabel tambahan kompensasi..	kerja.
8.	Zunaidah, 2007	Pengaruh Kompensasi, Karaketristik Pekerjaan dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tetap dan Kontrak pada Perusahaan besar dan menengah di Kota Palembang.	Hasil uji menunjukkan bahwa variabel dalam karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.	Peneliti terdahulu tidak mebahas mengenai Iklim Organisasi, namun membahas variabel tambahan kompensasi, kepemimpinan dan kinerja..	Sama-sama membahas variabel karakteristik pekerjaan kepuasan kerja.
9.	Priyanka Sharma, 2013	*A Study Of Organizational Climate And Stress Of Police Personnel.*	*The total perceived organisational climate score is higher amongst male police personnel and there is a significant difference between male and female police personnel in the perceived organizational climate.*	*Not talk about Job Characteristic and Job Satisfaction.*	*Talk about Organizational Climate.*

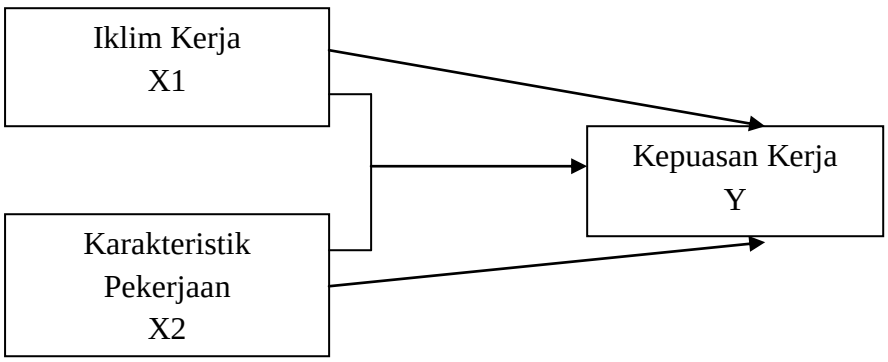
2.2. Kerangka Pemikiran

Sebuah perusahaan yang terbentuk oleh suatu organisasi dapat mencapai tujuan perusahaan karena dukungan sumber daya manusia yang baik dengan cara dapat bekerja sama antar individu dalam organisasi tersebut. Terutama dalam lingkungan karyawan BUMN dalam menunjang kinerja yang dari individu-individunya yaitu dengan cara memenuhi kepuasan kerja karyawan tersebut.

Dalam memenuhi kepuasan karyawan tentu saja ada beberapa faktor yang mempengaruhinya diantaranya iklim organisasi yang merupakan suasana kerja yang diciptakan oleh hubungan antar pribadi dalam suatu organisasi. Yang salah satunya dapat diwujudkan dengan perilaku pimpinan terhadap karyawan dalam mengawasi atas yang dikerjakan oleh karyawan. Dan bagaimana seorang pimpinan menjaga hubungan baik untuk mendorong karyawan bekerja dengan lebih baik. Juga bagaimana menciptakan suasana antar karyawan dalam mewujudkan kerja sama sebagai satu tim.

Namun, dalam mencapai kepuasan kerja diperlukan sikap dari individu-individu yang merasa nyaman dengan pekerjaan yang dijalankan. Kenyamanan seseorang dalam bekerja dapat diwujudkan ketika mereka mengerjakan pekerjaan dengan otonomi yang baik. Juga memiliki karakter yang dapat memotivasi mereka untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab. Terutama apabila diberi keleluasaan baik dalam perencanaan atau pelaksanaan pekerjaan.

Sehingga, suatu kepuasan kerja dapat tercapai karena dipengaruhi adanya suatu iklim organisasi yang baik, dan karaketristik pekerjaan yang sesuai dengan harapan karyawan. Berikut gambar kerangka pemikiran tersebut pada gambar 2.1.



Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran

Keterangan Gambar :

⟶ = Hubungan

2.2.1. Keterkaitan Antara Iklim Organisasi dengan Karakteristik Pekerjaan

Iklim organisasi memiliki hubungan dengan karakteristik pekerjaan , hal ini dibuktikan dari hasil penelititan yang dilakukan oleh Alaydroes (2000:113) dalam jurnal Moh Irsan Firmansyah dan Raeni Dwisanty vol.6, No.2 yang membuktian bahwa karakteristik pekerjaan memiliki hubungan yang signifikan dengan iklim organisasi meskipun dalam tingkat yang rendah, artinya karakteristik pekerjaan berperan relatif kecil dalam menumbuhkan iklim organisasi, karena iklim oeganisasi dibentuk oleh berbagai aspek.

2.2.2. Keterkaitan Antara Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja

Iklim organisasi pada suatu perusahaan akan mendukung terciptanya suasana kerja yang nyaman, sehingga dapat meningkatkan kepuasan seseorang terhadap pekerjaan yang dikerjakan. Hubungan antara Iklim organisasi dengan kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari hasil penelitian yang dilakukan Rongga et.al (2001:79) Irsan vol.6, No.2 membuktikan bahwa : ada hubungan positif antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja karyawan. Dalam penelitiannya ia menunjukan bahwa kepuasan dalam pekerjaan timbul dari akibat cara yang tunjukan manajer dalam memperhatikan dan meminta pendapat serta keikutsertaan bawahannya, sehingga pekerja merasa merupakan bagian integral dari organisasinya dan merasa atasan memperhatikan mereka.

2.2.3. Keterkaitan Antara Karakteristik Pekerjaan dengan Kepuasan Kerja

Untuk mencapai kepuasan dalam bekerja bukan hanya bicara tentang kompensasi, gaji atau *incentive* , akan tetapi banyak hal yang berhubungan dengan kepuasan kerja, salah satunya adalah karakteristik pekerjaan. Dimana dengan memiliki otonomi dalam bekerja, akan memberikan rasa puas terhadap pekerjaan yang dijalankan. Menurut Robbins (2001:446) model karakteristik pekerjaan berupaya mengidentifikasi pekerjaan, bagaimana karakteristik itu digabung untuk membentuk pekerjaan yang berbeda, dan hubungan dari karakteristik tersebut dengan motivasi, kepuasan dan kinerja karyawan.

2.2.4. Keterkaitan Antara Iklim Organisasi, Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan kerja

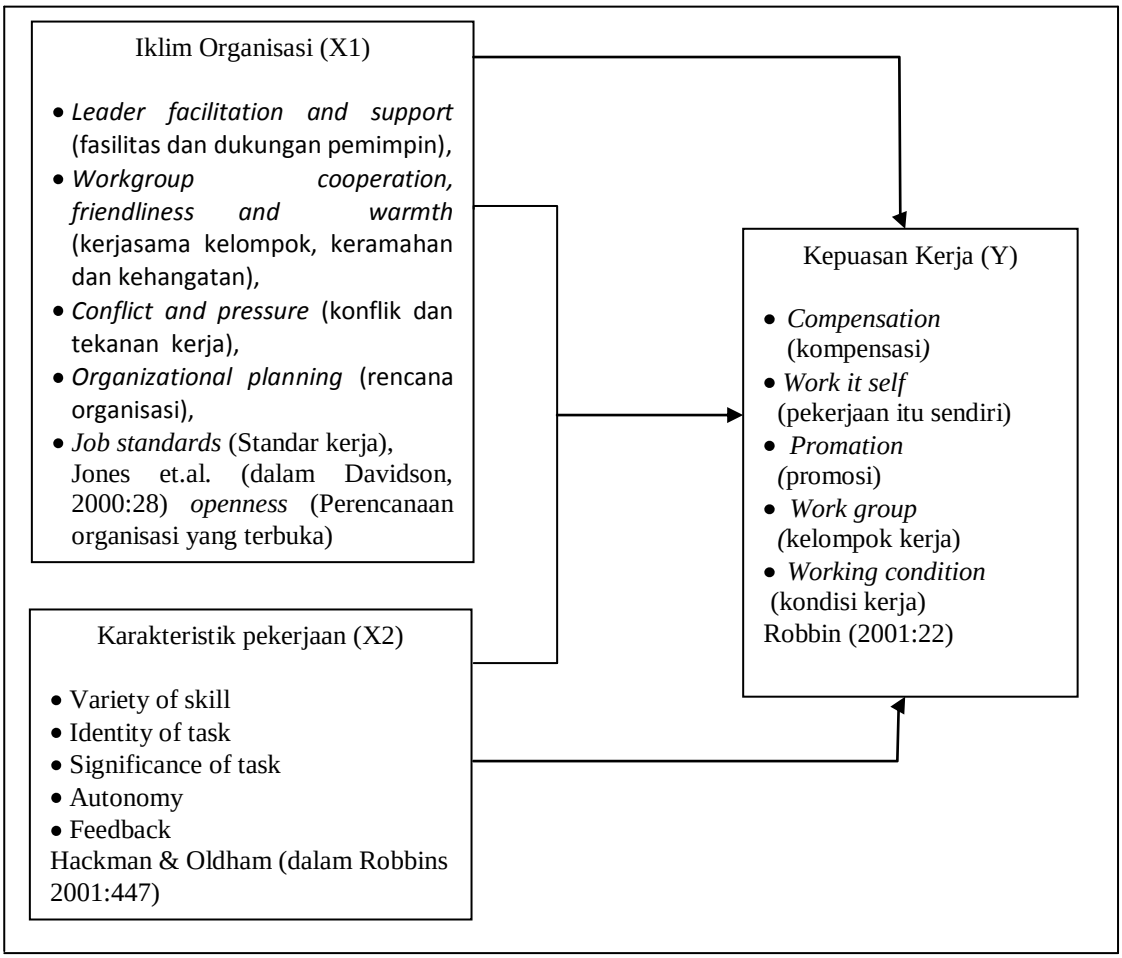
Ketika seseorang memutuskan untuk bekerja pada suatu tempat, maka terbesit dalam dirinya seperangkat keinginan, kebutuhan, dan pengalaman yang berkolaborasi membentuk suatu harapan dari pekerjaannya.

Dalam Teori Perbedaan (*Discrepancy theory*) yang dipelopori oleh Porter, dijelaskan bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai. Menurut Locke (Ernie,2002:30) kepuasan atau ketidakpuasan pegawai tergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dengan apa yang diharapkan pegawai. Apabila yang didapat ternyata lebih besar dari apa yang diharapkan, maka pegawai tersebut menjadi puas, sebaliknya apabila yang didapat pegawai lebih rendah daripada yang diharapkan, akan menyebabkan pegawai tidak puas.

Pada umumnya setiap organisasi termasuk organisasi pemerintah, mengharapkan agar setiap pegawai yang bekerja didalamnya mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi, sehingga perilaku negatif akibat dari rendahnya kepuasan pegawai dapat dihindari.

Ostroff (1992:971) yang dikutip Irsan dalam majalah ilmiah Unikom Vol 6 no.2 : 227 penelitiannya mengemukakan bahwa antara iklim organisasi, karakteristik pekerjaan, dan partisipasi dalam menentukan keputusan memiliki hubungan yang sangat erat dengan kepuasan kerja karyawan. Dari uraian diatas dan beberapa hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa iklim organisasi dan karakterisik pekerjaan dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan pembahasan sebelumnya. Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bagan paradigma penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.2

Paradigma Penelitian

Keterangan :

X1 = Iklilm Organisasi
X2 = Karakteristik Pekerjaan
Y = Kepuasan Kerja

2.3. Hipotesis

Menurut Umi Narimawati (2007 : 73) “Hipotesis dapat dikatakan sebagai pendugaan sementara mengenai hubungan antar variabel yang akan diuji kebenarannya. Karena sifatnya dugaan, maka hipotesis hendaknya mengandung implikasi yang lebih jelas terhadap pengujian hubungan yang dinyatakan.

Berdasarkan dari kerangka pemikiran diatas, maka penulis berasumsi mengambil keputusan sementara (hipotesis) dalam penelitian ini sebagai berikut :

Hipotesis Utama:

Iklim organisasi dan karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP II Bandung baik secara parsial maupun simultan.

Sub Hipotesis:

1. Iklim organisasi pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP II Bandung tinggi.
2. Karakteristik pekerjaan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP II Bandung tinggi.
3. Kepuasan kerja pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP II Bandung tinggi.