BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka ini menjelaskan mengenai pengertian-pengertian yang mendasari dari Budaya Organisasi, Etos Kerja dan Kepuasan Kerja dan mengambil beberapa referensi yang berkaitan dengan judul penelitian.

2.1.1 Budaya Organisasi

2.1.1.1 Pengertian Budaya Organisasi

Berikut ini beberapa definisi budaya organisasi atau perusahaan menurut pendapat para ahli, sebagai berikut:

Edgar Schein yang dikutip Moh. Pabundu Tika (2006:03) mendefinisikan:

" Budaya organisasi adalah suatu pola asumsi dasar yang dimiliki bersama yang didapat oleh suatu kelompok ketika memecahkan masalah penyesuaian eksternal dan integrasi internal, yang telah berhasil dengan cukup baik untuk dianggap sah dan karena itu, diinginkan untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk menerima, berpikir dan merasa berhubungan dengan masalah tersebut."

Budaya Organisasi menurut Luthans (2002 : 122)"Budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi, dimana setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya".

Jack Duncan yang dikutip oleh Kasali (2005:108) menjelaskan sebagai berikut: Budaya organisasi adalah satu set nilai, penuntun kepercayaan akan satu hal, pengertian dan cara berpikir yang dipertemukan oleh para anggota organisasi dan diterima oleh anggota baru seutuhnya.

Dari beberapa definisi tersebut dapat dijelaskan budaya organisasi pada dasarnya akan mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi, termasuk mereka yang berada dalam hirarki organisasi. Budaya organisasi merupakan landasan setiap anggota dalam sikap dan perilaku di setiap aktivitas perusahaan yang menjadikan perekat hubungan diantara anggota perusahaan.

2.1.1.2 Elemen Dasar Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang dibentuk dari faktor-faktor yang terkandung di dalam perusahaan sangat dipengaruhi oleh beberapa elemen kunci yang cukup dominan. Adapun elemen-elemen dari budaya perusahaan menurut Deal dan Kennedy yang dikutip oleh Moh. Pabundu Tika (2006 : 16) adalah:

1. Lingkungan Usaha

   Kelangsungan hidup organisasi di tentukan oleh kemampuan perusahaan memberi tanggapan yang tepat terhadap peluang dan tantangan lingkungan. Lingkungan usaha merupakan unsur yang menentukan terhadap apa yang harus dilakukan perusahaan agar bisa berhasil. Lingkungan usaha yang berpengaruh antara lain meliputi produk yang dihasilkan, pesaing, pelanggan, teknologi, pemasok,

kebijakan pemerintah, dan lain-lain. Sehubungan dengan itu, perusahaan harus melakukan tindakan-tindakan untuk mengatasi lingkungan tersebut antara lain seperti kebijakan penjualan, penemuan baru, atau pengelolaan biaya dalam mengahadapi realitas pasar yang berbeda dengan lingkungan usahanya.

2. Nilai-nilai

Elemen nilai merupakan konsep dasar dan kepercayaan dari suatu organisasi. Nilai-nilai tersebut menitik beratkan kepada suatu keyakinan untuk mencapai kesuksesan. Nilai-nilai atau keyakinan agar dapat mendorong karyawan untuk mencapai kinerja yang baik, hendaknya harus disampaikan secara terbuka oleh para manajer kepada seluruh lapisan sumber daya manusia (SDM) yang ada, hal ini dimaksudkan agar tidak terjadinya penyimpangan-penyimpangan dari standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

3. Pahlawan

Pahlawan adalah tokoh yang dipandang berhasil mewujudkan nilai-nilai budaya dalam kehidupan nyata. Pahlawan bisa berasal dari pendiri perusahaan, para manajer, kelompok organisasi atau perorangan yang berhasil menciptakan nilai-nilai organisasi, mereka bisa menumbuhkan idealisme, semangat dan tempat mencari petunjuk bila terjadi kesulitan atau masalah dalam organisasi.

4. Ritual

   Kegiatan upacara di suatu perusahaan pada umumnya bentuk penghargaan terhadap kinerja sumber daya manusianya atau dapat berupa laporan aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan dalam kurun waktu tertentu. Dengan seringnya frekuensi kegiatan tersebut di perusahaan diharapkan akan menciptakan budaya secara tidak sadar.

5. Jaringan Budaya

   Elemen ini secara informal dapat dikatakan sebagai jaringan komunikasi di dalam perusahaan, dapat dijadikan sebagai pembawa atau penyebaran nilai-nilai budaya perusahaan. Elemen ini merupakan hierarki dari kekuatan yang tersembunyi di dalam organisasi, oleh karena itulah efektivitas jaringan ini hanya sebagai cara untuk mendapatkan informasi tentang apa yang terjadi di perusahaan, dapat dikatakan juga bentuk jaringan kultural adalah informal.

2.1.1.3 Indikator Budaya Organisasi

Yang menjadi indikator budaya organisasi menurut Luthans (2002 : 123) adalah :

1. Aturan perilaku yang diamati.

   Ketika anggota organisasi berinteraksi satu sama lain, mereka menggunakan bahasa, istilah, dan ritual umum yang berkaitan dengan rasa hormat dan cara berperilaku.

2. Norma.

   Ada standar perilaku, mencakup pedoman mengenai seberapa banyak pekerjaan yang dilakukan, yang dalam perusahaan menjadi "Jangan melakukan terlalu banyak, jangan terlalu sedikit".

3. Nilai Dominan

   Organisasi mendukung dan berharap peserta membagikan nilai-nilai utama. Contoh kasusnya adalah kualitas produk tinggi, sedikit absen, dan efisiensi tinggi.

4. Filosofi.

   Terdapat kebijakan yang membentuk kepercayaan organisasi mengenai bagaimana karyawan dan atau pelanggan diperlakukan.

5. Aturan.

   Terdapat pedoman ketat berkaitan dengan pencapaian perusahaan. Pendatang baru harus memelajari teknik dan prosedur yang ada agar diterima sebagai anggota kelompok yang berkembang.

6. Iklim organisasi.

   Ini merupakan keseluruhan "perasaan" yang disampaikan dengan pengaturan yang bersifat fisik, cara peserta berinteraksi, dan cara anggota organisasi berhubungan dengan pelanggan dan individu dari luar.

2.1.2 Etos Kerja

2.1.2.1 Pengertian etos kerja

Menurut pendapat dari beberapa ahli manajemen, pengertian etos kerja menurut Mukijat (2001;56) mengemukakan dalam situasi perusahaan, pengertian semangat ini berhubunagn dengan perasaan-perasaan seorang karyawan terhadap macam pekerjaan yang dilakukannya, terhadap teman-teman kerjanya, terhadap prestasi kerjanya dan status majikannya. Etos kerja adalah melakukan kegiatan atau pekerjaan secara lebih giat, sehingga hasil yang diperoleh menjadi baik.Sedangkan kegairahan kerja merupakan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan, oleh karena itu semangat kerja dengan integrasi dan iklim organisasi sulit untuk dipisahkan (Alek. S. Nitisemito, 2001;68).

Menurut Anoraga (2009), etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Bila individu-individu dalam komunitas memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia, maka etos kerjanya akan cenderung tinggi. Sebaliknya sikap dan pandangan terhadap kerja sebagai sesuatu yang bernilai rendah bagi kehidupan, maka etos kerja dengan sendirinya akan rendah.

Etos kerja dapat diartikan sebagai konsep tentang kerja atau paradigma kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar

yang diwujudnyatakan melalui perilaku kerja mereka secara khas (Sinamo, 2003,2).

Menurut Toto Tasmara, (2002) Etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik. Etos kerja berhubungan dengan beberapa hal penting seperti:

a. Orientasi ke masa depan, yaitu segala sesuatu direncanakan dengan baik, baik waktu, kondisi untuk ke depan agar lebih baik dari kemarin.
b. Menghargai waktu dengan adanya disiplin waktu merupakan hal yang sangat penting guna efesien dan efektivitas bekerja.
c. Tanggung jawab, yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan.
d. Hemat dan sederhana, yaitu sesuatu yang berbeda dengan hidup boros, sehingga bagaimana pengeluaran itu bermanfaat untuk kedepan.
e. Persaingan sehat, yaitu dengan memacu diri agar pekerjaan yang dilakukan tidak mudah patah semangat dan menambah kreativitas diri.

2.1.2.2 Aspek-Aspek Etos (Etika) Kerja

Menurut Sinamo (2005), setiap manusia memiliki spirit (roh) keberhasilan, yaitu motivasi murni untuk meraih dan menikmati keberhasilan. Roh inilah yang menjelma menjadi perilaku yang khas seperti kerja keras, disiplin, teliti, tekun, integritas, rasional, bertanggung jawab dan sebagainya. Lalu perilaku yang khas ini berproses menjadi kerja yang positif, kreatif dan produktif.

Dari ratusan teori sukses yang beredar di masyarakat sekarang ini, Sinamo (2005) menyederhanakannya menjadi empat pilar teori utama. Keempat pilar inilah yang sesungguhnya bertanggung jawab menopang semua jenis dan sistem keberhasilan yang berkelanjutan (*sustainable success system*) pada semua tingkatan. Keempat elemen itu lalu dikonstruksikan dalam sebuah konsep besar yang disebutnya sebagai Catur Dharma Mahardika (bahasa Sansekerta) yang berarti Empat Darma Keberhasilan Utama, yaitu:

1. Mencetak prestasi dengan motivasi superior.
2. Membangun masa depan dengan kepemimpinan visioner.
3. Menciptakan nilai baru dengan inovasi kreatif.
4. Meningkatkan mutu dengan keunggulan insani.

Keempat darma ini kemudian dirumuskan menjadi delapan aspek etos kerja sebagai berikut:

1. Kerja adalah rahmat. Apa pun pekerjaan kita, entah pengusaha, pegawai kantor, sampai buruh kasar sekalipun, adalah rahmat dari Tuhan. Anugerah itu kita terima tanpa syarat, seperti halnya menghirup oksigen dan udara tanpa biaya sepeser pun.
2. Kerja adalah amanah. Kerja merupakan titipan berharga yang dipercayakan pada kita sehingga secara moral kita harus bekerja dengan benar dan penuh tanggung jawab. Etos ini membuat kita bisa bekerja sepenuh hati dan menjauhi tindakan tercela, misalnya korupsi dalam berbagai bentuknya.
3. Kerja adalah panggilan. Kerja merupakan suatu darma yang sesuai dengan panggilan jiwa sehingga kita mampu bekerja dengan penuh integritas. Jadi, jika pekerjaan atau profesi disadari sebagai panggilan, kita bisa berucap pada diri sendiri, "*I'm doing my best*!". Dengan begitu kita tidak akan merasa puas jika hasil karya kita kurang baik mutunya.
4. Kerja adalah aktualisasi. Pekerjaan adalah sarana bagi kita untuk mencapai hakikat manusia yang tertinggi, sehingga kita akan bekerja keras dengan penuh semangat. Apa pun pekerjaan kita, entah dokter, akuntan, ahli hukum, semuanya bentuk aktualisasi diri. Meski kadang membuat kita lelah, bekerja tetap merupakan cara terbaik untuk

mengembangkan potensi diri dan membuat kita merasa “ada”. Bagaimanapun sibuk bekerja jauh lebih menyenangkan daripada duduk termenung tanpa pekerjaan.

5. Kerja adalah ibadah. Bekerja merupakan bentuk bakti dan ketakwaan kepada Tuhan, sehingga melalui pekerjaan manusia mengarahkan dirinya pada tujuan agung Sang Pencipta dalam pengabdian. Kesadaran ini pada gilirannya akan membuat kita bisa bekerja secara ikhlas, bukan demi mencari uang atau jabatan semata.
6. Kerja adalah seni. Kesadaran ini akan membuat kita bekerja dengan perasaan senang seperti halnya melakukan hobi. Sinamo mencontohkan Edward V Appleton, seorang fisikawan peraih nobel. Dia mengaku, rahasia keberhasilannya meraih penghargaan sains paling begengsi itu adalah karena dia bisa menikmati pekerjaannya.
7. Kerja adalah kehormatan. Seremeh apa pun pekerjaan kita, itu adalah sebuah kehormatan. Jika bisa menjaga kehormatan dengan baik, maka kehormatan lain yang lebih besar akan datang kepada kita. Sinamo mengambil contoh etos kerja Pramoedya Ananta Toer. Sastrawan Indonesia kawakan ini tetap bekerja (menulis), meskipun ia dikucilkan di Pulau Buru yang serba terbatas. Baginya, menulis merupakan sebuah kehormatan. Hasilnya, semua novelnya menjadi karya sastra kelas dunia.
8. Kerja adalah pelayanan. Manusia bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhannya sendiri saja tetapi untuk melayani, sehingga harus bekerja

dengan sempurna dan penuh kerendahan hati. Apa pun pekerjaan kita, pedagang, polisi, bahkan penjaga mercusuar, semuanya bisa dimaknai sebagai pengabdian kepada sesama.

Anoraga (2009) juga memaparkan secara eksplisit beberapa sikap yang seharusnya mendasari seseorang dalam memberi nilai pada kerja, yang disimpulkan sebagai berikut:

1. Bekerja adalah hakikat kehidupan manusia.

2. Bekerja adalah suatu berkat Tuhan.

3. Bekerja merupakan sumber penghasilan yang halal dan tidak amoral.

4. Bekerja merupakan suatu kesempatan untuk mengembangkan diri dan berbakti.

5. Bekerja merupakan sarana pelayanan dan perwujudan kasih

Dalam tulisannya, Kusnan (2004) menyimpulkan pemahaman bahwa etos kerja mencerminkan suatu sikap yang memiliki dua alternatif, positif dan negatif. Suatu individu atau kelompok masyarakat dapat dikatakan memiliki etos kerja yang tinggi apabila menunjukkan tanda-tanda sebagai berikut:

1. Mempunyai penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja manusia,

2. Menempatkan pandangan tentang kerja, sebagai suatu hal ang amat luhur bagi eksistensi manusia,

3. Kerja yang dirasakan sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia,

4. Kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan dan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita,

5. Kerja dilakukan sebagai bentuk ibadah.

Bagi individu atau kelompok masyarakat yang memiliki etos kerja yang rendah, maka akan ditunjukkan ciri-ciri yang sebaliknya (Kusnan, 2004), yaitu :

1. Kerja dirasakan sebagai suatu hal yang membebani diri,

2. Kurang dan bahkan tidak menghargai hasil kerja manusia,

3. Kerja dipandang sebagai suatu penghambat dalam memperoleh kesenangan,

4. Kerja dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan,

5. Kerja dihayati hanya sebagai bentuk rutinitas hidup.

Dari berbagai aspek yang telah disebutkan di atas, dapat disimpulkan bahwa seseorang yang memiliki etos kerja tinggi akan terus berusaha untuk memperbaiki dirinya, sehingga nilai pekerjaannya bukan hanya bersifat produktif materialistik tapi juga melibatkan kepuasaan spiritualitas dan emosional.

2.1.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja

Etos (etika) kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1. Agama

Dasar pengkajian kembali makna etos kerja di Eropa diawali oleh buah pikiran Max Weber.Salah satu unsur dasar dari kebudayaan modern, yaitu rasionalitas (*rationality*) menurut Weber (1958) lahir dari etika Protestan. Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai. Sistem nilai ini tentunya akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang pastilah diwarnai oleh ajaran agama yang dianutnya jika ia sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama. Dengan demikian, kalau ajaran agama itu mengandung nilai-nilai yang dapat memacu

pembangunan, jelaslah bahwa agama akan turut menentukan jalannya pembangunan atau modernisasi.

Weber memperlihatkan bahwa doktrin predestinasi dalam protestanisme mampu melahirkan etos berpikir rasional, berdisiplin tinggi, bekerja tekun sistematik, berorientasi sukses (material), tidak mengumbar kesenangan -- namun hemat dan bersahaja (asketik), dan suka menabung serta berinvestasi, yang akhirnya menjadi titik tolak berkembangnya kapitalisme di dunia modern. Sejak Weber menelurkan karya tulis *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism* (1958), berbagai studi tentang etos kerja berbasis agama sudah banyak dilakukan dengan hasil yang secara umum mengkonfirmasikan adanya korelasi positif antara sebuah sistem kepercayaan tertentu dengan kemajuan ekonomi, kemakmuran, dan modernitas (Sinamo, 2005).

2. Budaya

Luthans (2006) mengatakan bahwa sikap mental, tekad, disiplin dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya. Kemudian etos budaya ini secara operasional juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi. Sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang

konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.

3. Sosial politik

Menurut Siagian (1995), tinggi atau rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi juga oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

4. Kondisi lingkungan (geografis)

Siagian(1995) juga menemukan adanya indikasi bahwa etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

5. Pendidikan

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras. Meningkatnya kualitas penduduk dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu, disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian dan keterampilan, sehingga semakin meningkat

pula aktivitas dan produktivitas masyarakat sebagai pelaku ekonomi (Bertens, 1994).

6. Motivasi intrinsik individu

Anoraga (2009) mengatakan bahwa individu memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap, yang tentunya didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan ini menjadi suatu motivasi kerja, yang mempengaruhi juga etos kerja seseorang.

2.1.2.4 Indikator Etos Kerja

Indikator –indikator Etos Kerja Untuk mengetahui apakah etos kerja atau semangat kerja karyawan di perusahaan itu tinggi atau rendah adalah sebagai berikut: (Alek. S. Nitisemito, 2001:75)

a. Sikap karyawan
    - Fleksibilitas saat bekerja
    - Penyesuaian kerja
b. Perasaan seorang karyawan.
    - Penguasaan pekerjaan
    - Senang bekerja
c. Kesediaan karyawan dalam melaksanakan pekerjaanya.
    - Kepatuhan bekerja

- Kemauan menyelesaikan pekerjaan

d. Keseriusan karyawan saat bekerja

e. Kesungguhan dalam bekerja

2.1.3 Pengertian Kepuasan kerja

2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yang lebih tinggi, terutama yang dihasilkan mengakibatkan penghargaan lebih tinggi. kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan peraturan yang lebih baik, tetapi kurang aktif dalam kegiatan serikat karyawan dan kadang-kadang berprestasi lebih baik dari pada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja (Handoko, 2001: 196)

Menurut Luthans (2006:243) : kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka T. Hani Handoko (2001:193)

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2002:36), kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain : pekerjaan yang menantang, penghargaan, kondisi lingkungan kerja dan hubungan interpersonal.

1. Kerja yang menantang secara mental. Pada umumnya individu lebih menyukai pekerjaan yang memberi peluang untuk menggunakan

keterampilan dan kemampuan serta memberi beragam tugas, kebebasan dan feedback tentang seberapa baik pekerjaanya. Hal ini akan membuat pekerjaan lebih menantang secara mental. Pekerjaan yang kurang menantang akan menciptakan kebosanan, akan tetapi yang terlalu menantang juga dapat menciptakan frustasi dan perasaan gagal.

2. Penghargaan yang sesuai. Karyawan menginginkan sistem bayaran yang adil, tidak ambigu, dan selaras dengan harapan karyawan. Saat bayaram dianggap adil, dalam arti sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individual, dan standar bayaran masyarakat, kemungkinan akan tercipta kepuasan.
3. Kondisi kerja yang mendukung. Karyawan berhubungan dengan lingkungan kerjanya untuk kenyamanan pribadi dan kemudahan melakukan pekerjaan yang baik. Yang termasuk didalamnya seperti tata ruang, kebersihan ruang kerja, fasilitas dan alat bantu, temperatur, dan tingkat kebisingan.
4. Kolega yang suportif. Individu mendapatkan sesuatu yang lebih daripada uang atau prestasi yang nyata dari pekerjaan tetapi karyawan juga memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Perilaku atasan juga merupakan faktor penentu kepuasan yang utama. Oleh karena itu, perlu diterapkan rasa saling menghargai, loyal dan toleran antara satu dengan yang lain, sikap terbuka, dan keakraban antar karyawan.

Menurut Hasibuan (2003:203), kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain :

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

Malayu S.P Hasibuan (2008 : 202), menyatakan bahwa :"Kepuasan kerja adalah Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaanya. Sikap ini di cerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. "

2.1.3.3 Indikator-indikator Kepuasan Kerja

Berdasarkan definisi diatas, indikator kepuasan kerja adalah :

1. Menyenangi pekerjaannya
2. Mencintai pekerjaannya
3. Moral kerja
4. kedisiplina
5. Prestasi kerja.

Nelson and Quick (2006) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi dimensi spesifik dari pekerjaan yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, supervisi dan rekan kerja**.**

- Gaji : sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa diangap sebagai hal yang pantas dibandingkan dengen orang lain di dalam organisasi. Karyawan memandang gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan.
- Promosi merupakan factor yang berhubungan dengan ada atau tidaknya kesempatan memperoleh peningkatan karier selama bekwerja. Kesempatan inilah yang memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja.
- Supervise merupakan kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan prilaku kepada bawahan yang mengalami permasalahan dalam pekerjaan.
- Rekan Kerja merupakan tungakat dimana rekan kerja yang pandai dan mendukung secara social merupakan factor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dan atsannya dan dengan pegawai lainnya baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaan.

2.1.4 Hasil Peneliti Terdahulu

Tabel 2.1

Perbandingan jurnal penelitian terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil Peneliti	Perbedaan	Persamaan
1	Entis Sutisna (2013)	Etos kerja & budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Pratama Jaya Ciamis	Diperoleh hasil bahwa variabel etos kerja termasuk dalam kategori cukup dan berorientasi pada nilai-nilai kerja yang artinya sebagian besar karyawan memiliki etos kerja yang cukup sehingga akan menjadi asset yangmemberi kan andil besar terhadap perkembanga n perusahaan secara keseluruhan	Kinerja sebagai variable independen	Etos kerja termasuk dalam kategori cukup dan berorientasai pada nilai-nilai kerja
2	Etta Mamang Samadji (2009)	Pengaruh budaya organisasi dan komitmen Organisasion al pimpinan terhadap kepuasan	adanya pengaruh langsung budaya organisasi yang terefleksikan pada perencanaan,	Menggunakan variable komitmen organisasi sebagai variabel independen	Sama-sama menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai variabel dependen

		Kerja dan dampaknya pada kinerja	kerjasama, komunikasi, pelatihan dan pengembangan, imbalan, pengambilan keputusan, pengambilan resiko, praktik manajemen, motivasi bekerja, keikhlasan, disiplin dan menghargai waktu, semangat egalitarian, dan ketertiban dalam melaksanakan beribadah terhadap kepuasan kerja dosen yang terefleksikan pada kebijakan/administrasi organisasi, supervisi, kondisi kerja, hubungan antarpersonal, gaji, keamanan kerja, tanggung jawab, kesempatan untuk tumbuh/berkembang, pengakuan dan pekerjaan itu sendiri.		

3	Gesit Thabrani dan Gustina Satar (Jurnal Kajian Manajemen Bisnis Volume 2, Nomor 1, Maret 2013	Pengaruh budaya organisasi, *locus of control* dan Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan Pt. Bpr guguk mas makmur kabupaten Lima puluh kota	budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga apabila budaya organisasi semakin kuat, maka kepuasan kerja akan semakin meningkat	Menggunakan Variable locus of control dan kepemimpinan sebagai variable independen	Sama-sama menggunakan kepuasan kerja sebagai variable dependen
4	S. Rahma1, G. A. Suhandana 2, Ni Kt. Suarni3, (e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Program Studi Administrasi Pendidikan (Volume 4 Tahun 2013)	kontribusi efektivitas kepemimpinan, budaya oranisasi Dan etos kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Balai diklat keagamaan denpasar		Tidak meneliti variable efektifitas kepemimpinan	Sama-sama meneliti variable budaya organisasi, etos kerja dan kepuasan kerja
5	Alireza Miremadi[a],*; Syed Reza Jalili[b]; Ahmad Sharbatoghile[c] (2015)	The Impact of Islamic Work Ethics on Job Satisfaction and Organizational	Results also indicate strong positive relationship between job satisfaction and	Organizational commitmen sebagai variable dependen	Sama-sama menggunakan kepuasan kerja sebagai variable dependen

		Commitment : A Study of Agriculture Sector of Pakistan	organizational commitment		
6	Muhammad Yousuf Khan Marri1, Arshad Mahmood Sadozai2, Hafiz Muhammad Fakhar Zaman3, & Dr.Muhammad I. Ramay4	An Analysis of GLOBE's Organization Culture on Work Ethics: A Case Study of Iran	staf untuk lebih berupaya untuk pekerjaan mereka dan bertanggung jawab untuk tugas-tugas mereka.	tidak memakai kepuasan kerja untuk variable dependen	Sama-sama menggunakan etos kerja sebagai variable independen

2.2 Kerangka Pemikiran

Bagi setiap organisasi, kepuasan kerja pegawai sangat penting sebagai alat ukur keberhasilan dalam instansi, dan dapat dijadikan input bagi perbaikan atau peningkatan kepuasan kerja para pegawaii. Kepuasan kerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. budaya organisasi yang baik dalam sebuah organisasi atau perusahaan sangat lah penting untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawainya. Untuk mendapatkan budaya organisasi yang sesuai dengan harapan pegawai, dibutuhkan hubungan yang baik antar pekerja dengan pimpinan. Budaya Organisasi menurut Luthans (2002 : 122)"Budaya organisasi merupakan norma-

norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi, dimana setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya".

Faktor penting lainnya yang dapat mendukung instansi dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai yaitu etos kerja. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya juga tergantung faktor sumber daya manusia, dimana dibutuhkan suatu interaksi dan koordinasi yang didesain untuk mengkoordinasikan tugas-tugas, baik perseorangan maupun kelompok dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

2.2.1 Keterkaitan budaya organisasi dengan kepuasan kerja

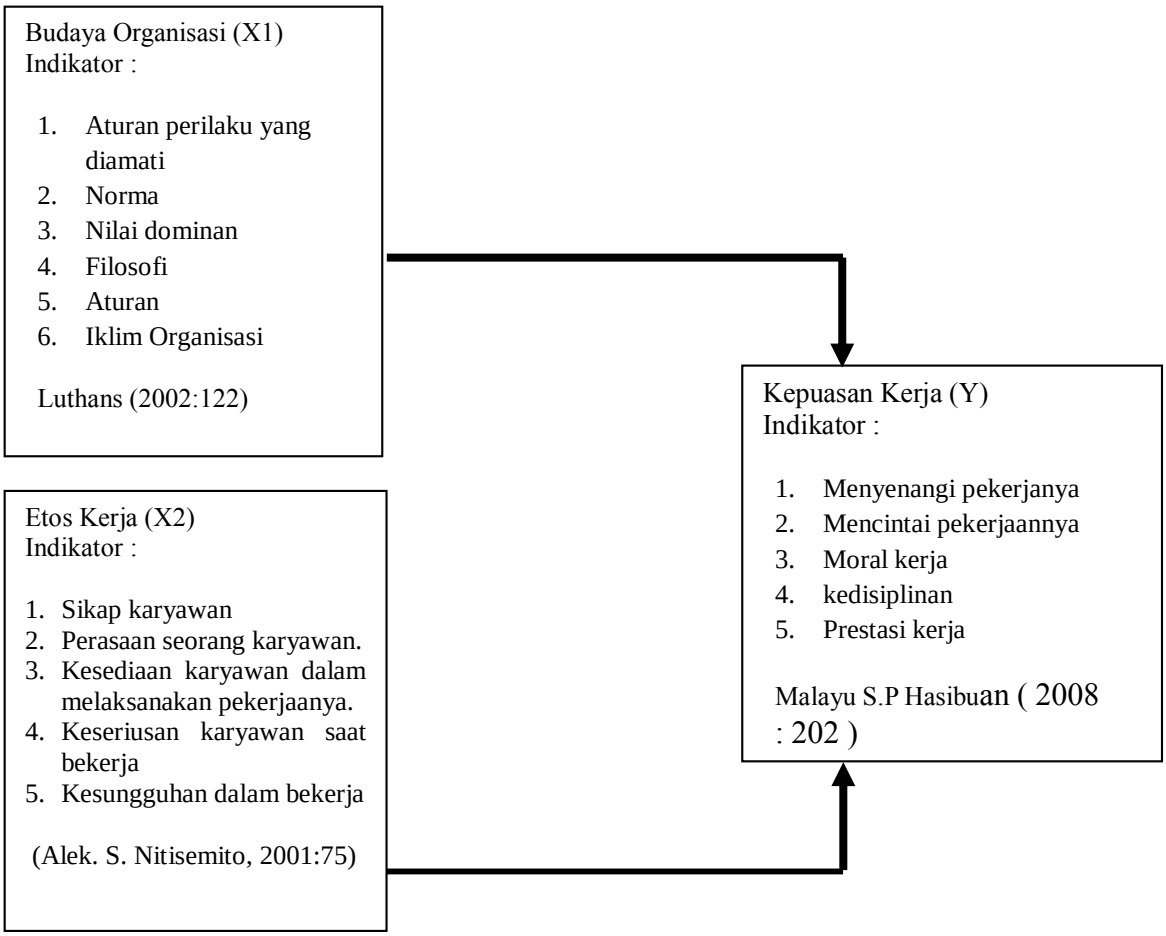
Kemampuan pegawai dalam menerapkan budaya organisasi untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai merupakan hal yang sangat penting. Misalnya, jika pegawai berhasil menerapkan budaya organisasi dengan baik, maka kepuasan kerja akan lebih meningkat.

2.2.2 Keterkaitan antara etos kerja dengan kepuasan kerja

Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras. Meningkatnya kualitas penduduk dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu, disertai dengan peningkatan

dan perluasan pendidikan maka akan timbul kepuasan kerja yang dirasakan oleh para pegawai.

Dan berikut ini skema paradigma dari penelitian yang dilakukan:



Gambar 2.1 Skema Paradigma

Pemikiran penulis di dukung oleh peneliti terdahulu maupun teori yang menjelaskan mengenai keterkaitan antara budaya organisasi dan etos kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai Bapusipda Prov. Jawa Barat

2.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2011:64) menjelaskan tentang hipotesis sebagai berikut :

"Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik".

Hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus diuji secara empiris. Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

Sub Hipotesis:

1 : Variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Bapusipda Provinsi Jawa Barat.

2 : Variabel etos kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Bapusipda Provinsi Jawa Barat.

Hipotesis Utama:

Terdapat pengaruh budaya organisasi dan etos kerja terhadap kepuasan kerja di Bapusipda Provinsi Jawa Barat.