BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PENELITIAN & HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Komunikasi Organisasi

2.1.1.1 Pengertian Komunikasi Organisasi

Face & Faules (2001 : 31-33 dalam Merysha : 2015) mengemukakan bahwa komunikasi organisasi dapat diartikan sebagai pertunjukan dari penafsiran pesan diantara unit – unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Definisi tersebut lebih menekankan pada aspek fungsional (objektif). Sedangkan bila dilihat dari perspektif interpretatif (subjektif) komunikasi dipandang sebagai proses penciptaan makna atas interaksi yang merupakan organisasi. Suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan-hubungan hierarkis antara yang satu dengan yang lainnya dan berfungsi dalam satu lingkungan. Prabawa (2013:19 dalam Lalujan, dkk : 2016: 133) mengatakan bahwa komunikasi organisasi merupakan arus informasi, pertukaran informasi dan pemindahan arti dalam suatu organisasi. Komunikasi dalam perusahaan merupakan penentu keberhasilan dalam pencapaian tujuan, dengan komunikasi akan terjadi hubungan timbal balik dari tiap-tiap orang dalam perusahaan baik berupa perintah, saran, pendapat maupun kritik (Endang, 2009). “Komunikasi organisasi terjadi dalam suatu organisasi, bersifat formal dan informal, dan berlangsung dalam suatu jaringan yang lebih besar daripada komunikasi kelompok. Komunikasi organisasi seringkali melibatkan komunikasi diadik, komunikasi antar pribadi dan ada kalanya

juga melibatkan komunikasi publik. Komunikasi formal adalah komunikasi menurut struktur organisasi, yakni komunikasi ke bawah, komunikasi ke atas, dan komunikasi horizontal, sedangkan komunikasi informal tidak bergantung pada struktur organisasi, seperti komunikasi antar sejawat, juga termasuk gosip" (Mulyana, 2010:83).

Berdasarkan beberapa pengertian yang diungkapkan oleh para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi adalah suatu proses interaksi untuk menyampaikan atau memperoleh informasi sebagai penentu pencapaian tujuan.

2.1.1.2 Fungsi Komunikasi Organisasi

suatu organisasi baik yang berorientasi komersial maupun sosial, tindak komunikasi dalam organisasi tersebut akan melibatkan empat fungsi, yaitu:

1. Fungsi Informatif, organisasi dipandang sebagai suatu sistem proses informasi (*information-processing system*).
2. Fungsi Regulatif, berkaitan dengan peraturan-peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Terdapat dua hal yang berpengaruh terhadap fungsi regulatif, yakni :
    a) Atasan atau orang-orang yang berada dalam tatanan manajemen yaitu mereka memiliki kewenangan untuk mengendalikan semua informasi yang disampaikan.
    b) Pesan-pesan regulatif yang berorientasi pada kerja.

3. Fungsi Persuasif, lebih banyak dimanfaatkan oleh pihak pimpinan dalam sebuah organisasi dengan tujuan menghasilkan kepedulian yang lebih besar secara sukarela.
4. Fungsi Integratif, organisasi berusaha untuk menyediakan saluran yang memungkinkan karyawan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik. (Sendjaja: 2002: 48-49)

2.1.1.3 Dimensi Komunikasi Organisasi

1. Komunikasi Internal

Komunikasi internal didefinisikan oleh Lawrence D. Brennan (dalam Effendy: 2013: 122) sebagai: "Pertukaran gagasan di antara para administrator dan karyawan dalam suatu perusahaan atau jawatan yang menyebabkan terwujudnya perusahaan atau jawatan tersebut lengkap dengan strukturnya yang khas (organisasi) dan pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal di dalam perusahaan atau jawatan yang menyebabkan pekerjaan berlangsung (operasi dan manajemen)."

a. Dimensi komunikasi Internal
    a. Komunikasi vertikal

    "Komunikasi vertikal, yakni komunikasi dari atas ke bawah (*downward communication*) dan dari bawah ke atas (*upward communication*), adalah komunikasi dari pimpinan kepada bawahan dan dari bawahan kepada pimpinan secara timbal-balik (*two-way traffic communication*)". (Effendy: 2013: 123)

    b. Komunikasi horisontal

"Komunikasi horizontal ialah komunikasi secara mendatar, antara anggota staf dengan staf, karyawan sesama karyawan, dan sebagainya." (Effendy: 2013: 124)

b. Jenis komunikasi internal

a) Komunikasi persona

"Komunikasi persona ialah komunikasi antara dua orang dan dapat berlangsung dengan dua cara: a) komunikasi tatap muka, b) komunikasi bermedia". (Effendy: 2013: 125)

b) Komunikasi kelompok

"Komunikasi kelompok ialah komunikasi antara seseorang dengan sekelompok orang dalam situasi tatap muka". (Effendy: 2013: 126)

2. Komunikasi Eksternal

"Komunikasi eksternal ialah komunikasi antara pimpinan organisasi dengan khalayak di luar organisasi". (Effendy: 2013: 128)

a. Komunikasi dari organisasi kepada khalayak

"Komunikasi dari organisasi kepada khalayak pada umumnya bersifat informatif, yang dilakukan sedemikian rupa sehingga khalayak merasa memiliki keterlibatan, setidak-tidaknya ada hubungan batin". (Effendy: 2013: 128)

b. Komunikasi dari khalayak kepada organisasi

"Komunikasi dari khalayak kepada organisasi merupakan umpan balik sebagai efek dari kegiatan komunikasi yang dilakukan oleh organisasi". (Effendy: 2013: 129)

2.1.1.4 Indikator-indikator Komunikasi dalam Kehidupan Organisasi

Menurut Face & Faules, (2001 dalam Antony Akhmad 2013: 3) terdapat indikator-indikator yang menunjang atau dapat dikatakan dengan arah aliran yang berbeda Yaitu:

1. Komunikasi ke Bawah.
2. Komunikasi ke Atas.
3. Komunikasi Horizontal.
4. Komunikasi Lintas Saluran.

Aliran arah komunikasi menurut R. Wayne Pace dan Don F. Faules (2013: 184-199) yaitu :

1 Komunikasi Ke Bawah.

Komunikasi ke bawah dalam sebuah organisasi berarti bahwa informasi mengalir dari jabatan berotoritas lebih tinggi kepada mereka yang berotoritas lebih rendah. Ada lima jenis informasi yang Tabelbisaa dikomunikasikan dari atasan kepada bawahan (Katz & Kahn, 1996): (1) informasi mengenai bagaimana melakukan pekerjaan, (2) informasi mengenai dasar pemikiran untuk melakukan pekerjaan, (3) informasi mengenai kebijakan dan praktik-praktik organisasi, (4) informasi mengenai kinerja pegawai, dan (5) informasi untuk mengembangkan rasa memiliki tugas (*sense of mission).*

2 Komunikasi Ke Atas.

Komunikasi ke atas dalam sebuah organisasi berarti bahwa informasi mengalir dari tingkat yang lebih rendah (bawahan) ke tingkat yang lebih tinggi (penyelia). Semua pegawai dalam sebuah organisasi, kecuali mungkin merek ayang menduduki posisi puncak, mungkin berkomunikasi ke atas-yaitu, setiap bawahan dapat mempunyai alasan yang baik atau meminta informasi dari atau memberi informasi kepada seseorang yang otoritasnya lebih tinggi daripada dia. Suatu permohonan atau komentar yang diarahkan kepada individu yang otoritasnya lebih besar, lebih tinggi, atau lebih luas merupakan esensi komunikasi ke atas.

3 Komunikasi Horizontal.

Bentuk komunikasi horizontal yang paling umum mencangkup semua jenis antarpersona. Bahkan bentuk komunikasi horizontal tertulis cenderung menjadi lebih lazim. Komunikasi horizontal paling sering terjadi dalam rapat komisi, interaksi pribadi, selama waktu istirahat, obrolan di telepon, memo dan catatan, kegiatan sosial dan lingkaran kualitas. Lingkaran kualitas adalah sebuah kelompok pekerja sukarela yang berbagi wilayah tanggung jawab.

4 Komunikasi Lintas-Saluran.

Fayol (1916-1940) menunjukan bahwa komunikasi lintas-saluran merupakan hal yang pantas, bahkan perlu pada suatu saat, terutama bagi pegawai tingkat lebih rendah dalam satu saluran.

2.1.2 Komitmen Organisasi

2.1.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Jewell dan Siegall (1998: 518 dalam Ichwan: 2015: 5) komitmen organisasi adalah suatu keadaan atau derajat sejauh mana seseorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan-tujuan serta memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Grusky (1966 dalam Abdul: 2009: 505) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah sifat hubungan antara anggota organisasi dengan sistem secara keseluruhan. sedangkan Mutiara (2004: 135 dalam Ichwan: 2015: 5) komitmen organisasi adalah menggambarkan sebagai kecenderungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten karena menganggap adanya biaya pelaksanaan kegiatan yang lain.

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah dijelaskan, penulis dapat menyimpulkan bahwa komitmen organisasi yaitu adanya rasa keterikatan karyawan dengan perusahaan serta memelihara kaidah-kaidah yang diterapkan perusahaan.

2.1.2.2 Dimensi Komitmen Organisasi

Menurut Meyer dan Allen (2006 dalam Hasbi, dkk: 2013: 141) “pada dasarnya karyawan itu ingin berkontribusi untuk mencapai tujuan organisasi dimana untuk mencapai tujuan organisasi ini telah dipengaruhi oleh sifat komitmen yang berbeda-beda”. Menurut Allen dan Meyer, mengajukan tiga komponen komitmen organisasional, yaitu :

1. Komponen *affective.*
2. Komponen *continuance.*
3. Komponen *normative.*

Meyer dalam (dalam Ichwan 2015: 5) mengemukakan tiga komponen tentang komitmen organisasi:

a. *Affective commitment*, terjadi apabila pegawai ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional (emotional attachment), jadi karena pegawai menginginkan.
b. *Continuance commitment*, muncul apabila pegawai tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain.
c. *Normative commitment*, timbul dari nilai-nilai diri pegawai. Pegawai bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran bahwa berkomitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan, jadi karena dia merasa berkewajiban.

2.1.2.3 Indikator Komitmen Organisasi

Mayer dan Allen (1997 dalam Merysha: 2015) mendifinisikan komitmen keorganisasian sebagai suatu keadaan psikologis yang dikarakteristikkan dengan :

1. Meyakinkan dan menerima tujuan (goal) dan nilai (value) yang dimiliki oleh organisasi.
2. kesediaan untuk berusaha dengan seungguh-sungguh demi organisasi.
3. Mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

2.1.3 Kepuasan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Handoko (2003 dalam Sri Widodo : 2015) menyatakan, bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Veithzal (2003 dalam Sri Widodo : 2015), bahwa kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja juga adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan social di luar kerja. Menurut Martoyo (2000:142 dalam Antony : 2013: 3) Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan di mana 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 kerja karyawan ini, baik yang berupa *financial* maupun yang *nonfinancial*.

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah diungkapkan oleh para ahli, maka penulis menyimpulkan kepuasan kerja yaitu keadaan emosional karyawan merasa terpuaskan kebutuhannya baik berupa finansial maupun nonfinansial.

2.1.3.2 Fungsi Kepuasan Kerja

Fungsi kepuasan kerja (Handoko, 2003) adalah untuk memelihara karyawan agar lebih tanggap terhadap lingkungan motivasional yang diciptakan. Sedangkan hasibuan (2006) menyatakan, bahwa fungsi kepuasan kerja adalah merupakan pendorong moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan misalnya sebagai pendorong moral kerja, pemberi motivasi yang tinggi bagi karyawan, apabila kepuasan kerja telah diberikan oleh perusahaan. (Sri Widodo : 2015: 118)

Yuki (1997) pernah menyebutkan, bahwa fungsi kepuasan kerja lebih merujuk kepada perasaan senang atau kepuasan seseorang dalam melakukan kegiatan kerjanya di perusahaan. Jadi kepuasan kerja adalah sebagai perasaan seseorang dalam menyikapi aktivitas kerja yang dilakoninya. (Sri Widodo : 2015: 118)

2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yang sangat dirasakan baik akibat adanya suasana lingkungan yang mendukung. Karyawan lebih suka menikmati hasil kerjanya apabila suatu pekerjaan itu sesuai pada jalur yang diharapkan oleh perusahaan daripada balas jasa, walaupun balas jasa itu penting. (Sri Widodo: 2015: 118)

Mangkunegara 2006(dalam Sri Widodo: 2015: 118-119) mengungkapkan ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan diantaranya :

a. Faktor pegawai, yaitu keerdasan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian masa kerja, emosi, pola pikir, persepsi dan sikap kerja.

b. Faktor pekerjaan, yaitu struktur organisasi, pangkat/golongan, kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi social dan hubungan kerja.

2.1.3.4 Dimensi Kepuasan Kerja

Mangkunegara (2006 dalam Sri Widodo: 2015: 119-120) menyatakan, bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel diantaranya :

1. *Turnover*, dimana kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan *turnover* pegawai rendah. Sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya *turnover*nya lebih tinggi.
2. Tingkat kehadiran kerja, pegawai-pegawai yang kurang puas cenderung meningkat ketidakhadirannya tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasanyang tidak logis dan subjektif.
3. Umur, ada kecenderungan pegawai yang lebih tua merasa puas daripada pegawai yang relative muda. Hal ini diasumsikan bahwa pegawai yang lebih tua berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaannya. Sedangkan pegawai yang lebih muda biasanya mempunyai harapan yang ideal dengan dunia kerjanya.
4. Tingkat pekerjaan, pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah.
5. Ukuran organisasi perusahaan, perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan pegawai. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan kondisi, komunikasi, dan partisipasi pegawai.

2.1.3.5 Indikator Kepuasan Kerja

Pengertian indikator adalah alat pemantau (sesuatu) yang dapt memberikan petunjuk atau keterangan; tanda-tanda yang menarik perhatian. Sementara menurut Marihot (2002) ada beberapa indikator, diantaranya :

1. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
2. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
3. Rekan sekerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjan.
4. Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
5. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
6. Lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik dan psikologis.

2.1.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Sebelum penulis melakukan penelitian, penulis mempelajari penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu yang berkaitan dengan variabel penelitian ini, untuk menjaga keaslian penelitian, hasilnya yaitu sebagai berikut :

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Atif Anis[1], dkk (2011).	*Impact of Organizational Commitment On Job Satisfaction and Employee Retention in Pharmaceutical Industry.*	Hasil menandakan bahwa hubungan yang positif dan signifikan ada antara kompensasi , Dukungan Pengawas , dan komitmen organisasi . Hasil lanjut menyimpulkan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan yang kuat dan positif dengan kepuasan kerja karyawan dan retensi karyawan .	Menggunakan komitmen organisasi sebagai variabel X yang mempengaruhi Kepuasan Kerja sebagai Variabel Y.	Menggunakan AMOS untuk mengolah data, sedangkan penulis menggunakan SPSS.
2	Amir Sohail, dkk (2014)	*Effect of Work Motivation and Organizational Commitment on Job Satisfaction*	Terdapat pengaruh signifikan antara masing-masing variabel X terhadap variabel Y	Teknik pengumpulan data, komitmen sebagai variabel X dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Y.	Variabel motivasi, menggunakan Regresi Linear Sederhana.
3	Farzin Farahbod , dkk (2013)	*Impact of Organizational Commitment in Job Satisfaction and Organizational Commitment.*	Setelah uji hipotesis dan sesuai dengan model penelitian , ada hubungan yang signifikan dan positif antara variabel penelitian .	Variabel Komunikasi Organisasi sebagai variabel X dan kepuasan kerja sebagai variabel Y.	Menggunakan LISREL untuk mengolah data.
4	Merysha Cahyanti Dwi Putri (2015)	Komunikasi Organisasi dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja di Perusahaan PUSAIR Bandung.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh yang paling dominan terhadap Kepuasan kerja di Perusahaan PUSAIR Bandung adalah komitmen organisasi dengan kontribusi 75,3%.	Metode analisis deskriptif-verifikatif, menggunakan regresi linear berganda, menggunakan SPSS.	Objek penelitian.
5	Lalujan Paramita [1], dkk (2016)	Pengaruh komunikasi organisasi dan stress kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja	Komunikasi Organisasi tidak memberikan pengaruh terhadap Kepuasan Kerja, Stres Kerja memberikan pengaruh terhadap Kepuasan Kerja, Komunikasi Organisasi	Komunikasi organisasi sebagai X yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebagai Y.	Menggunakan *path analysis* sedangkan penulis menggunakan regresi berganda.

		karyawan di perusahaan umum bulog divre Sulut.	dan Kepuasan Kerja memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan Stres Kerja tidak memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan, di Perum Bulog Divre SulUt.		
6	I Gede Diatmika Paripurna (2013)	Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan.	Menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.	Menggunakan regresi linear berganda.	Variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja.
7	Mustika (2013)	Analisis pengaruh komunikasi organisasi dan komitmen keorganisasian terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BTPN Tbk Pasar Baru Merangin.	Terdapat pengaruh signifikan antara masing-masing variabel X secara bersama-sama terhadap variabel Y.	Menggunakan regresi linear berganda.	Sampel menggunakan seluruh populasi.
8	Abdul Rohman (2009)	Pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja dan keinginan berpindah (Studi Pada Karyawan Kantor Akuntan Publik di Jawa Tengah).	Komitmen affective memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan Komitmen continuance memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja.	Analisis deskriptif. Komitmen organisasi sebagai variabel X yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebagai variabel Y.	Analisis data menggunakan teknik *Confirmatory Faktor Analysis.* Pengolahan data menggunakan SEM.
9	Ichwan Prastowo, dkk (2015)	Pengaruh pengembangan karir, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai hotel sahid jaya solo dengan keyakinan diri sebagai variabel pemoderasi.	Pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keyakinan diri pegawai Hotel Sahid Jaya Solo, sedangkan dua variabel lainnya yaitu lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keyakinan diri.	Menggunakan regresi linear berganda.	Variabel pengembangan karir dan lingkungan kerja sebagai variabel X.

Sumber : Hasil Olahan Data

2.2 Kerangka Pemikiran

2.2.1 Keterkaitan Komunikasi Organisasi dengan Kepuasan Kerja

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mustika (2013: 222) menyatakan bahwa ada keterkaitan komunikasi dengan kepuasan kerja, diperkuat oleh pendapat menurut I Gede (2013: 590) "Komunikasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan", Kristin,dkk (2008) dalam penelitiannya menimpulkan bahwa komunikasi berpangaruh terhadap kepuasan kerja. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Haryani (2010) memperoleh hasil bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

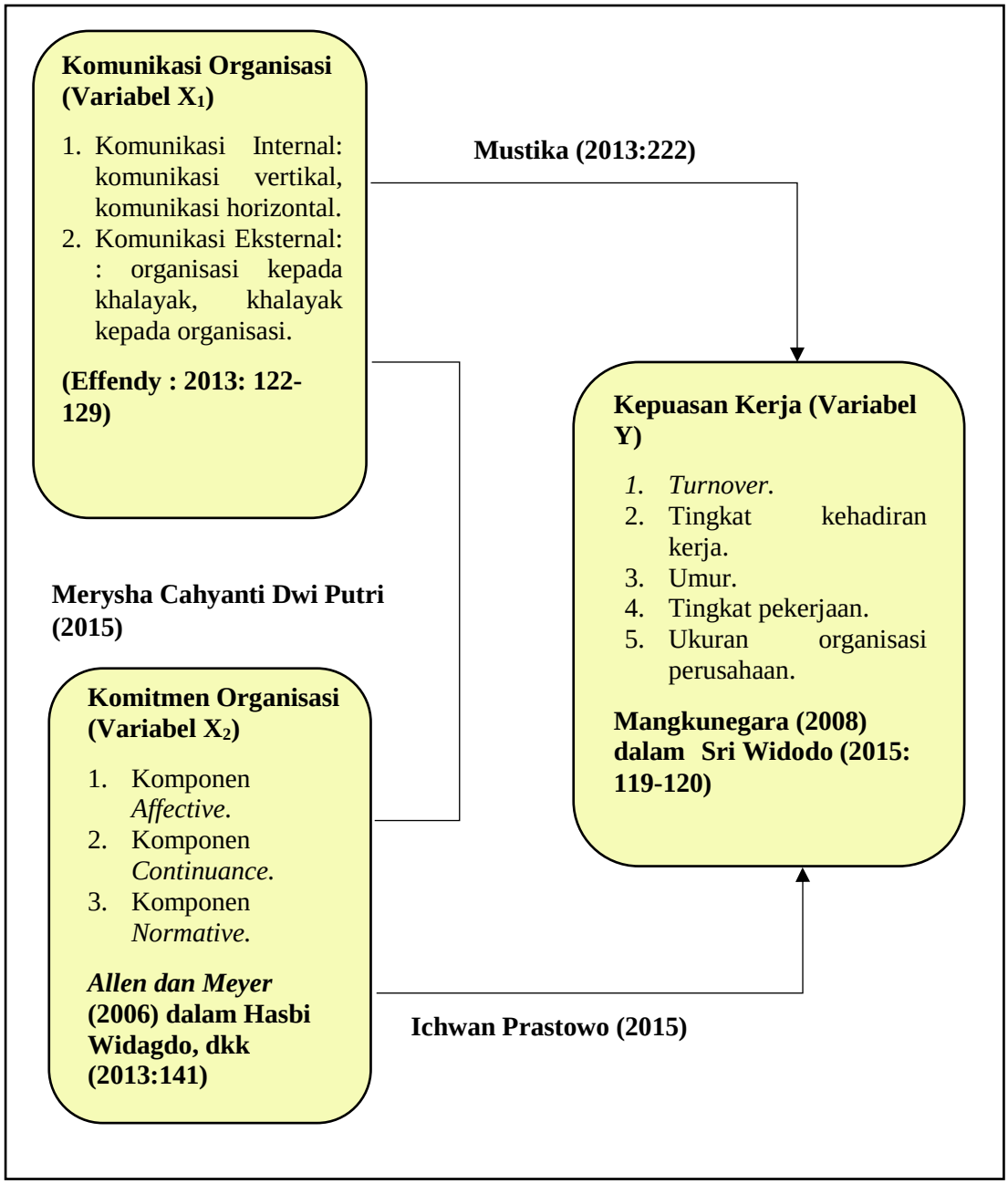
2.2.2 Keterkaitan Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja

Penelitian Ichwan Prastowo (2015) mengemukakan adanya keterkaitan komitmen organisasi dengan kepuasan kerja "bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, yang berarti bahwa semakin meningkat komitmen organisasi yang ada selama ini maka menyebabkan kepuasan kerja pegawai semakin meningkat. Hasil ini mengindikasikan semakin terTabelbisaa pegawai dengan pekerjaan yang ada saat ini, kebanggaan yang tinggi pada organisasi, nilai-nilai diri sesuai dengan nilai-nilai yang ada pada organisasi dan organisasi adalah tempat terbaik untuk bekerja sehingga menyebabkan kepuasan kerja meningkat karena kebanggaan pada organisasi dapat menimbulkan kepuasan pada diri pegawai sehingga pegawai berusaha semaksimal mungkin untuk mensukseskan tujuan organisasi."

2.2.3 Keterkaitan Komunikasi Organisasi dan Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja

Dalam penelitiannya Merysha Cahyanti Dwi Putri (2015) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari komunikasi organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan secara simultan. Diperkuat oleh hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Mustika "Hasil Uji F menunjukkan bahwa variabel komunikasi organisasi , komitmen keorganisasian secara simultan berpeengaruh sebesar 25,7 % terhadap kepuasan kerja karyawan" yang berarti bahwa terdapat keterkaitan antara komunikasi organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka dapat digambarkan paradigma penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian
Sumber : Hasil Olahan Data

2.3 Hipotesis Penelitian

H_1 : Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Clariant Kujang Catalysts dipengaruhi oleh Komunikasi Organisasi.

H_2 : Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Clariant Kujang Catalysts dipengaruhi oleh Komitmen Organisasi.

H_3 : Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Clariant Kujang Catalysts dipengaruhi oleh Komunikasi Organisasi dan Komitmen Organisasi Secara Bersama-sama.