BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Kepuasan kerja menurut Hasibuan (2001:202) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Robbins (2001:148) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang dari ideal, dan hal serupa lainnya.

Pengertian kepuasan kerja menurut Mila Badriyah (2015) adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan menganai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja.

Menurut Ramayah (2001) dan Janssen (2001) dalam Koesmono (2005:28) mengemukakan bahwa seorang manajer akan sangat peduli pada aspek kepuasan kerja, karena mempunyai tanggung jawab moral apakah dapat memberikan lingkungan yang memuaskan kepada karyawannya dan percaya bahwa perilaku pekerja yang puas akan membuat kontribusi yang positif terhadap organisasi. Para

manajer merasakan usaha dan kinerja mereka berhasil apabila keadilan dalam penghargaan memberikan tingkat kepuasan kerja dan kinerja. Situasi pekerjaan yang seimbang akan meningkatkan perasaan dalam kontrol terhadap kehidupan kerja dan menghasilkan kepuasan kerja. Sehingga para manajer mempunyai tanggung jawab untuk meningkatkan kepuasan kerja para bawahannya agar dapat memberikan kontribusi yang positif pada organisasinya.

2.1.1.2 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu : (Hasibuan, Melayu 2001:203).

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

2.1.1.3 Aspek Kepuasan Kerja

Ada beberapa aspek yang ada dalam kepuasan kerja, yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri (work it self)

Bahwa setiap pekerjaan membutuhkan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sulit tidaknya suatu pekerjaan dan juga perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

2. Atasan (Supervision)

Seorang atasan yang baik artinya dapat menghargai pekerjaan bawahannya. Untuk seorang bawahan, atasan dapat dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya.

3. Teman Sekerja (Workers)

Faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai yang lainnya, baik yang sama ataupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

4. Promosi (Promotion)

Faktor yang berkatian dengan ada tidaknya kesempatan untuk mendapatkan peningkatan karir selama bekerja.

5. Gaji/Upah (Pay)

Faktor pemenuhan kebutuhan hidup para karyawan yang dianggap layak atau tidak.

2.1.1.4 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator Kepuasan Kerja menurut (Robbins 1996:181;dalam Nurul Asfiah.,2011) yaitu:

1. Pekerjaan yang menantang yang diberikan perusahaan

2. Imbalan yang setimpal

3. Kondisi lingkungan kerja dalam perusahaan

4. Hubungan dengan rekan kerja

2.1.2 Komitmen Organisasi (X1)

2.1.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi (X1)

Menurut Robbins (2001) komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.

Menurut Fred Luthans (2005) Komitmen Organisasional adalah Keinginan kuat untuk tetap bertahan sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi . Sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekpresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Pentingnya Komitmen pegawai diperkuat dengan serangkaian penelitian yang menunjukan ada hubungan yang kuat antara komitmen organisasional dengan penampilan kerja.

Sedangkan menurut (Supriono, R.A. 2004) berpendapat bahwa sesorang dapat merasa terikat dan komitmen dengan lingkup organisasi dikarenakan faktor pekerjaan, jabatan dan keberadaannya. Hubungan korelasi antara komitmen

organisasi dan pekerjaan lain yang terkait. Korelasi tersebut digambarkan terkait dengan keseluruhan kepuasan kerja, kinerja, berhenti dalam bekerja, dengan kepribadian seorang pegawai.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional

Steers (dalam Supriyanto, 2000) mengidentifikasikan ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu :

1. Ciri pribadi pekerja, termasuk masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.
2. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja.
3. Pengalaman kerja, seperti keterandalan dalam organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi.

Steers dan Porter (dalam Supriyanto, 2000) mengemukakan ada sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu :

1. Faktor personal yang meliputi job expectation, psychological contract, job choice factors, karakteristik personal. Keluhan faktor ini akan membentuk komitmen awal.
2. Faktor organisasi, meliputi initial works experience, job scope, supervision, goal consistency organizational. Semua faktor itu akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab.

3. Non-organizational factors, yang meliputi availability of alternative jobs. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan lain. Jika ada dan lebih baik, tentu karyawan akan meninggalkannya.

Akhirnya dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional adalah :

(1) Faktor personal ;

(2) Faktor organisasional ;

(3) Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi

2.1.2.3 Indikator Komitmen Organisasi

Tiga komponen utama mengenai komitmen organisasi (Ikhsan,2010:55) yaitu:

1. Affective commitmen (komitmen afektif),

terjadi apabila pegawai ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional atau psikologis terhadap organisasi.

2. Continuance commitmen (komitmen berkelanjutan),

muncul apabila pegawai tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau pegawai tersebut tidak menemukan pekerjaan lain. Dengan kata lain, pegawai tersebut tinggal di organisasi tersebut karena dia membutuhkan organisasi tersebut.

3. Normative commitmen (komitmen normatif),

timbul dari nilai-nilai diri pegawai. Pegawai bertahan manjadi anggota suatu organisasi karena mamiliki kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi tersebut merupakan hal memang harus dilakukan. Jadi, pegawai tersebut tinggal di

organisasi itu karena ia merasa berkewajiban untuk itu. Berdasarkan berbagai definisi yang telah dikemukakan mengenai komitmen terhadap organisasi maka dapat disimpulkan bahwa komitmen terhadap organisasi merefleksikan tiga dimensi utama, yaitu komitmen dipandang merefleksikan orientasi efektif terhadap organisasi, pertimbangan kerugian jika meninggalkan organisasi, dan beban moral untuk terus berada dalam organisasi.

2.1.2.4 Dimensi Komitmen Organisasi

Cut Zurnali (2010) mendefinisikan masing-masing dimensi komitmen organisasional tersebut sebagai berikut:

1. Komitmen afektif (affective commitment) adalah perasaaan cinta pada organisasi yang memunculkan kemauan untuk tetap tinggal dan membina hubungan sosial serta menghargai nilai hubungan dengan organisasi dikarenakan telah menjadi anggota organisasi.
2. Komitmen kontinyu (continuance commitment) adalah perasaan berat untuk meninggalkan organisasi dikarenakan kebutuhan untuk bertahan dengan pertimbangan biaya apabila meninggalkan organisasi dan penghargaan yang berkenaan dengan partisipasi di dalam organisasi.
3. Komitmen normatif (normative commitment) adalah perasaan yang mengharuskan untuk bertahan dalam organisasi dikarenakan kewajiban dan tanggung jawab terhadap organisasi yang didasari atas pertimbangan norma, nilai dan keyakinan karyawan.

2.1.3 Iklim Organisasi (X2)

2.1.3.1 Pengertian Iklim Organisasi

Wirawan (2009:122) mengatakan bahwa iklim organisasi merupakan persepsi anggota organisasi dan mereka yang secara tetapberhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkunganinternal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku oganisasi dankinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Sedangkan menurut Syaiful Sagala, (2008: 98) iklim organisasi adalah "Serangkaian sifat lingkungan kerja, yang dinilai langsung atau tidak langsungoleh karyawan yang dianggap menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku karyawan"

Made Pidarta (2004:125) menyatakan bahwa "Iklim mencakup praktek, tradisi, dan kebiasaan bekerja dalam organisasi. Bila kebiasaan para personaliabekerja secara efektif dan efesien akan dapat meningkatkan produktivitas. Dengan demikian iklim organisasi perlu dibina dalam suatu lembaga pendidikan" Lebih lanjut Made Pidarta (2004: 125), mengemukakan bahwa: "iklim organisasi ialah karakteristik organisasi tertentu yang membedakannya dengan organisasi yang lain yang dapat mempengaruhi perilaku para anggotanya"

2.1.3.2 Pendekatan Iklim Organisasi

Jones (2002: 55) membagi iklim organisasi dalam tiga pendekatan, yaitu:

a. Multiple measurement –organizational approach

Pendekatan ini memandang bahwa iklim organisasi adalah serangkaian karakteristik deskriptif dari organisasi yang mempunyai tiga sifat, yaitu:relatif tetap selama periode tertentu, berbeda antaraorganisasi satu denganorganisasi lainnya, serta mempengaruhi perilaku orang yang berada dalamorganisasi tersebut. Faktor-faktor utama yang mempengaruhi adalah ukuran,struktur, kompleksitas sistem, gaya kepemimpinan, dan arah tujuanorganisasi.

b. Perseptual measurement – organizational attribute approach

Pendekatan ini juga memandang iklim organisasi sebagai atribut organisasi, tetapi pendekatan ini lebih menekankan penggunaan pengukuranpersepsi daripada pengukuran secara obyektif seperti ukuran dan struktur organisasi.

c. Perseptual measurement – individual approach

Pendekatan ini memandang iklim sebagai serangkaian ringkasan ataupersepsi global yang mencerminkan sebuah interaksi antara kejadian yang nyata dalam organisasi dan persepsi terhadap kejadian tersebut. Pendekatanini menekankan pada atribut organisasi yang nyata ke sebuah ringkasan daripersepsi individu. Dengan pendekatan ini, variabel intervensi yang disebabkan oleh kejadian-kejadian baik yang dialami oleh individu maupun organisasi dapat mempengaruhi perilaku individu-individu tersebut. Oleh karena itu, iklim organisasi dapat berlaku sebagai variabel bebas maupun terikat.

2.1.3.3 Dimensi Iklim Organisasi

Iklim organisasi bukan hanya pada tataran gaya kepemimpinan dan perilakupegawai yang ada dalam organisasi yang bersifat abstrak, akan tetapi perlu dikajisejauh mana standar dimensi yang ada dalam iklim organisasi tersebut.

Wirawan(2007: 18–22) mengemukakan dimensi-dimensi iklim organisasi sebagai berikut :

a. Struktur (structure), yakni dimensi yang mencakup perihal:

1) Situasi pelaksanaan tugas, yaitu ketersediaan sejumlah informasiyang rinci mengenai definisi tugas, prosedur pelaksanaan danhambatan-hambatan yang mungkin terjadi.

2) Langkah maupun tindakan dari pimpinan atau manajemensehubungan dengan kebijakan, peraturan, sistem hirarkhi danbirokrasi, penjelasan dan penjabaran tugas serta proses pengambilankeputusan dan juga sistem kontrol yang diberlakukan dalamorganisasi.

b. Tanggung jawab (responsibility), dimensi yang menggambarkan rasa tanggung jawab yang tumbuh dalam organisasi, sehingga anggota organisasi benar-benar memiliki tanggungjawab yang besar terhadappelaksanaan tugas, hasil dari pekerjaan dan mutu output.

c. Resiko (risk), yakni dimensi yang menggambarkan kemampuan organisasi untuk mengelola resiko. Setiap anggota organisasi akan siapdan mantap dalam bekerja serta mau menghadapi resiko, jika sejak awal dilibatkan dalam pengambilan keputusan.

d. Imbalan dan sangsi (reward and punishment), yakni dimensi yang menunjukkan sistem pemberian imbalan dan sangsi yang berlaku dalam organisasi. Sistem pemberian imbalandan sangsi hendaknya berlaku adil dan proporsional. Adil dalam arti sistem pemberian imbalan dan sangsi ini berlaku mengikat setiap anggota organisasi. Proporsional dalam arti imbalan dan sangsi

diberikan sesuai dengan tingkat prestasi dankesalahan yang dilakukan oleh anggota organisasi.

e. Kehangatan dan dukungan (warmth and support), yakni dimensi yang menggambarkan situasi interaksi antar aanggota organisasi. Interaksi yang baik dan harmonis dari seluruh anggota arganisasi akan memberikan kepuasan pada setiap anggota organisasi. Berkaitan dengan interaksi antara anggota organisasi.

f. Konflik (conflict), yakni dimensi yang menggambarkan situasi yang terjadi bila ada permasalahan dalam aktivitas organisasi.

2.1.3.4 Faktor faktor yang Mempengaruhi lkim Organisasi

Selanjutnya Likert dalam Davis dan Newstrom (1989:24;dalam Nurul Asfiah.,2011) mengenalkan indikator iklim organisasi, yaitu:

1. Komunikasi
2. Tanggung jawab
3. Kepemimpinan
4. Kesempatan
5. Imbalan yang adil
6. dan Kepercayaan.

2.1.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Sebelum penulis melakukan penelitian, penulis mempelajari dan membaca penelitian terdahulu, untuk menjaga keaslian penelitian, maka dapat dibandingkan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variable penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	thn	Sumber Jurnal	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	**2018**	Femilia Novianti	Komitmen organisasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada karyawan divisi umum di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Madya Bandung)	Hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa Komitmen Organisasi, Iklim Organisasi, dan Kepuasan Kerja Karyawan berada pada kategori cukup baik, peningkatan Komitmen Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, peningkatan Iklim Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.	-	-
2	**2016**	I Putu Oka Sujana Putra1 Komang Ardana 2 1,2Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia e-mail: bojigbarker @rocketmail .com	Pengaruh kepemimpinan transformasion al dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Kopi Bali Factory Tour Denpasar	Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hasil analisis data komitmen organisasional memberikan kontribusi positif terhadap kepuasan kerja karyawan, terlihat adanya pemahaman karyawan terhadap komitmen organisasional dalam diri karyawan akan mampu membangkitkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Kopi Bali Factory Tour. Hasil penelitian ini searah dengan pernyataan Susilo (2006) menyatakan komitmen organisasional memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Alexandra (2009) menemukan hal yang sama komitmen organisasional memiliki kaitan dengan kepuasan kerja. Cristiana (2012) menyatakan komitmen organisasional mampu membangkitkan kepuasan kerjakaryawan secara positif.	Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel yang sama yaitu variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan	Penelitian ini menggunakan variabel kepemimpinan transformasion sedangkan penelitian penulis menggunakan iklim organisasi
3	**2013**	Achmad Badjuri Jaeni Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank badjuria@ya	Pengaruh komitmen terhadap kepuasan kerja auditor dengan motivasi sebagai variabel intervening	Komitmen organisasi dan kepuasan kerja adalah dua hal yang sering dijadikan pertimbangan saat mengkaji pergantian akuntan yang bekerja (Poznanski dan Bline, 1997 dalam Sri Trisnaningsih, 2001). Beberapa	Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel yang sama yaitu variabel komitmen	Peneliti ini menggunakan variabel motivasi sedangkan peneliti menggunakan variabel iklim organisasi

		hoo.co.id jaeni@yahoo.com		penellitian terdahulu menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja.	organisasi dan kepuasan kerja	
4	**2013**	Jeevan Jyoti1* 1 Commerce Department, University of Jammu, Jammu* Jeevan Jyoti, E-mail: jyotigupta64@rediffmail.com	Impact of Organizational Climate on Job Satisfaction, Job Commitment and Intention to Leave: An Empirical Model	The result of the regression analyses supported four of the five hypothesised paths. With regard to the effect of Organizational climate factors on job satisfaction the result of first factor i.e., Administration (F1OC) entailed information & communication flow, structure and methodology for implementing change are in line with earlier studies (Trombetta and Rogers, 1988; Ibarra and Andrews, 1993 and Brunetto, 2002 Irfan, Hussain and Mohsin,2006) because absence of good information and communication channels will give rise to chaos in the Organization and greater will be role ambiguity, which in turn will reduce job satisfaction.	Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel yang sama yaitu iklim organisasi dan kepuasan kerja	Penelitian ini menggunakan 4 variabel sedangkan penelitian peulis menggunakan 3 variabel
5	**2012**	Yuyuk Liana STIE Malangkucecwara Malang	Iklim organisasi dan motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru	Terdapat pengaruh langsung antara iklim organisasi, motivasi berprestasi terhadap terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh *beta unstandardized* untuk mengetahui pengaruh variabel iklim organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0.135 dan p = 0.042. Jika iklim organisasi kondusif dan suasana lingkungan manusia yang familiar maka akan membuat guru menjadi termotivasi karena puasnya guru terhadap organisasi, namun sebaliknya jika iklim tidak kondusif maka mengakibatkan guru kurang bergairah dalam bekerja.	Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel yang sama yaitu iklim organisasi dan kepuasan kerja	Penelitian ini menggunakan 4 variabel sedangkan penelitian peulis menggunakan 3 variabel
6	**2012**	İlhami Yücel11 Department of Management, Erzincan University, Erzincan,	Examining the Relationships among Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: An Empirical Study	job satisfaction has a significant and positive relationship with all dimensions of organizational commitment	Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel yang sama yaitu kepuasan kerja	Penelitian ini menggunakan variabel keinginan berpindah sedangkan penelitian penulis

		Turkey			dan komitmen organisasi	menggunakan iklim organisasi
7	**2010**	International Journal of Business and Management Vol.5 No 6 Malik	Job Satisfaction and Organizational Commitment of University Teachers In Public Sector of Pakistan	The finding of the study indicated tat the satisfaction with work itself, quality of supervision and pay satisfaction had significant positive influence on university teachers. They had high degree of organizational commitment and satisfaction with work itself, supervision, salary, coworkers and opportunities for promotion	Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel yang sama yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi	Lokasi penelitian yang berbeda
8	**2009**	ELVIERA SARI1* *1British International School*	Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja	Hasil penentuan urutan faktor dari variabel kompensasi yang paling mempengaruhi kepuasan kerja adalah komponen tunjangan yang berbeda dari gaji bulanan, sedangkan 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*. Penetapan hari kerja sampai pujian dan penghargaan dari rekan kerja adalah respon yang paling disikapi secara positif.	Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel yang sama yaitu iklim organisasi dan kepuasan kerja	Penelitian ini menggunakan kompensasi sedangkan penulis menggunakan komitmen organisasi
9	**2009**	Musa Djamaludin Alumni Doktor Ilmu Ekonomi Program Pascasarjana Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya	Pengaruh komitmen organisasional, pengembangan karier, motivasi krja dan karakteristik individual terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegwai pemerintah kabupaten halmahera timur	Komitmen organisasional yang meliputi komitmen afektif; normatif dan kontinyu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Pemerintah Kabupaten Halmahera Timur. Ke tiga indikator komitmen organisasional memiliki kontribusi yang hampir sama. Namun secara bersamaan ketiga indikator komitmen ini pengaruhnya terhadap kepuasan kerja masih rendah. Berdasarkan jawaban responden komitmen organisasional mendapatkan skore dengan kategori baik.	Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel yang sama yaitu variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja	Penelitian ini menggunakan 6 variabel sedangkan penulis menggunakan 3 variabel

2.2 Kerangka Pemikiran

Dilihat dari fenomena perusahaan bahwa komitmen organisasi dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Di antaranya kondisi kerja, lingkungan kerjanya, sikap atasan terhadap karyawannya.

Komitmen organisasi merupakan dorongan dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi (Winner,1982 dalam Yudi Syarif, 2006).

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. Agar sumber daya manusia didalam organisasi dapat bekerja secara optimal dan memilki loyalitas yang tinggi, maka organisasi harus dapat menciptakan iklim organisasi yang baik dan menyenangkan. Sehingga sumber daya manusia yang telah terbentuk kualitasnya bisa merasakan kepuasan kerja

Menurut Robbins (2000), kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja pada dasarnya menunjukkan hubungan dengan perasaan seseorang terhadap tugas dan jabatan, lingkungan kerja serta rekan sekerjanya. Karyawan akan merasa puas jika perusahaan telah berlaku adil dalam menjalankan aturan perusahaan. Karyawan yang puas terhadap perusahaan akan memiliki komitmen yang tinggi pada perusahaan, yang secara

langsung ataupun tidak langsung komitmen tersebut merupakan perwujudan loyalitas karyawan.

2.2.1 Keterkaitan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan

Komitmen organisasional yang tinggi akan berdampak pada kepuasan dan karier pegawai itu sendiri yaitu peningkatan karier yang lebih cepat dan pasti. Komitmen organisasional yang tinggi juga berkorelasi positif terhadap organisasi yaitu: tingginya kinerja/performa pegawai, rendahnya *turn-over,* rendahnya tingkat absensi pegawai. Di samping itu komitmen organisasional yang tinggi juga memberi keuntungan yang sangat dibutuhkan seperti persepsi yang menyenangkan dari pegawai, perilaku sebagai anggota organisasi yang lebih tinggi, pegawai lebih pandai bersosialisasi dan terciptanya iklim organisasi yang kondusif, yang pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Banyak peneliti yang telah menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Kepuasan kerja dinyatakan sebagai anteseden komitmen organisasi. Steers (1977;dalam Musa Djamaludin.,2009); Farkas dan Tetrick (1989;dalam Musa Djamaludin.,2009) dalam Panggabean (2002;dalam Musa Djamaludin.,2009). Sedangkan penelitian tentang hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi, Greenberg & Baron (1995;dalam Musa Djamaludin.,2009) menyatakan bahwa terdapat hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Arye dan Heng (1990;dalam Musa Djamaludin.,2009) menyatakan bahwa kepuasan kerja dengan variabel demografi (jenis kelamin, usia, masa kerja, status perkawinn, tingkat pendidikan) mempengaruhi komitmen organisasi. Harrison dan Hubard (1998;dalam Musa Djamaludin.,2009) dalam

Panggabean (2002) melakukan pengujian tentang hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi dan menyatakan bahwa terdapat hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi.

2.2.2 Keterkaitan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan

Iklim organisasi digunakan untuk melakukan pendekatan dengan lingkungan kerjanya dengan pandangan yang positif. Iklim organisasi mempunyai keterkaitan dengan kepuasan kerja. Jika iklim organisasi kondusif, suasana lingkungan manusia yang familiar maka akan timbul kepuasan kerja. Dan sebaliknya jika iklim tidak kondusif maka mengakibatkan kurangnya dalam bekera (Falahy, 2005).

2.2.3 Keterkaitan komitmen organisasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan

Penelitian ini merupakan penelitian deskriprif kualitatif, dengan menggunakan variable Iklim organisasi (X1) dihubungkan dengan Kepuasan kerja dan bersama-sama dengan Komitmen organisasi (X2) akan dilihat hubungannya dengan Kepuasan kerja (Y). Berdasarkan pada hasil pengujian terhadap item-item kuisioner, diperoleh bahwa seluruh nilai dari pengujian ini untuk masing-masing item adalah di atas nilai kritis 0,250 dengan taraf signifikan 0,05 (5%). Artinya bahwa item-item untuk komitmen organisasional, iklim organisasional, maupun item item kepuasan kerja karyawan tersebut adalah valid,atau instrumen yang digunakan adalah sah. Sedangkan untuk uji reliabilitas terhadap semua variabel yang digunakan pada penelitian ini juga reliabel atau dapat

dipertanggungjawabkan dan layak di gunakan, karena nilai yang diperoleh berada di atas 0,6 pada nilai alpha cronbach. (dalam Nurul Asfiah.,2011)

Contoh Paradigma Penelitian:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang dimaksud untuk menjawab permasalahan yang ada.

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 yang dinyatakan".

Berdasarkan kerangka pemikiran dan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis mengambil hipotesis sementara dalam memecahkan masalah tersebut, bahwa :

H1 : Komitmen organisasi cukup baik, iklim organisasi cukup baik, kepuasan kerja karyawan cukup baik di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Madya Bandung.

H2 : Adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Madya Bandung.

H3 : Adanya pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Madya Bandung.

H4: Adanya pengaruh simultan antara komitmen organisasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Madya Bandung.