

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1. Penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Etty Susanty (2012)	Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan Pada Universitas Terbuka (UT).	X = Iklim organisasi Y1 = Kepuasan kerja Y2 = Komitmen organisasi	Iklim organisasi UT berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi akan tetapi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan UT tidak berpengaruh terhadap komitmen karyawan.
2.	Ni Luh Putu Dina Widiarti A.A. Sagung Kartika Dewi (2016)	Pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi onal pada dinas pendapata n provinsi bali	X1 = iklim organisasi X2 = Kepuasan kerja Y2 = Komitmen organisasi	Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
3.	AZIZ ANDHIKA PRASETYO, 2017	Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Bank Muamalat Indonesia cabang Purwokerto	X = Iklim Organisasi Z = Kepuasan kerja Y = Komitmen organisasi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh secara langsung terhadap komitmen organisasi dan secara tidak langsung melalui kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan, kemudian iklim organisasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasi tetapi berpengaruh secara simultan.
4.	Sanguansak Bhaesajsanguan	The Relationships among Organizational Climate, Job Satisfaction and Organizational Commitment in the Thai Telecommunication Industry	X1 = Organizational Climate X2 = Job Satisfaction Y = Organizational Commitment	The results from this study provide significance knowledge for top executives and human resource departments to execute and enhance The Organizational Climate, Organizational Commitment, and Job Satisfaction in Telecommunications business sector in the future.

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
5.	Fery Kustianto Ahmad Abidin 2015	Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Garam (Persero)	X = Iklim Organisasi Y1 = Komitmen organisasi Z = Kepuasan kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh yang terjadi pada iklim organisasi terhadap komitmen organisasi di PT Garam (Persero) dikategorikan sebagai pengaruh langsung dan tidak langsung, karena koefisien pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung tersebut signifikan.

Persamaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian sebelumnya sama-sama meneliti mengenai iklim organisasi, kepuasan kerja Dan komitmen organisasi sedangkan perbedaannya pada obyek penelitian antara lain penelitian Ety Susanty (2012) Pada Universitas Terbuka (UT), Ni Luh Putu Dina Widiarti A.A. Sagung Kartika Dewi (2016) pada dinas pendapatan provinsi bali dan Aziz Andhika Prasetyo (2017) pada karyawan Bank Muamalat Indonesia cabang Purwokerto sedangkan penelitian yang peneliti lakukan pada PT Maan Qhodaqo Shiddiq Lestari Jombang.

2.2. Kajian Teori

2.2.1. Komitmen Organisasi

2.2.1.1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional adalah loyalitas karyawan terhadap organisasi melalui penerimaan sasaran-sasaran, nilai-nilai organisasi, kesediaan atau kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan untuk bertahan di dalam organisasi (Hatmoko, 2006). Robbins (2003) mengemukakan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seorang anggota memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berminat memelihara keanggotaan dalam organisasi. Berkomitmen berarti menyerahkan diri secara total saat berada di tempat kerja, yaitu membutuhkan hal-hal seperti penggunaan waktu secara konstruktif, memperhatikan detail, menumbuhkan usaha ekstra, menerima perubahan, bekerja sama dengan orang lain, pengembangan-diri, menghargai kepercayaan, bangga terhadap kemampuan, mencari peningkatan dan memberikan dukungan loyalitas.

Dalam sebuah perusahaan, karyawan dituntut untuk dapat memberikan kinerja terbaik pada perusahaan sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Selain kompetensi, komitmen kerja bagi karyawan diperlukan agar mereka memberikan hasil terbaik bagi organisasi atau perusahaan misalnya seseorang yang tidak memiliki komitmen, sebenarnya ia ahli dalam bidangnya namun ia bekerja dengan setengah hati. Karyawan yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja secara total, mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya, ia mengerjakan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

Komitmen terhadap organisasi atau komitmen karyawan adalah suatu perilaku yang dapat diartikan sebagai :

- a. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai – nilai dan tujuan organisasi.
- b. Kesiediaan untuk berusaha semaksimal mungkin untuk kepentingan organisasi.
- c. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Porter et.al dalam Berg & Baron, 1997:191).

Neal & Noertheraft (1990) mengatakan komitmen tidak sekedar keanggotaan karena komitmen meliputi sikap individu dengan mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

2.1.2.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen pada organisasi ditentukan oleh sejumlah faktor. Pendapat dari Steers (1985) mengidentifikasi ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu :

- a) Ciri pribadi pekerja, termasuk juga masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginannya yang berbeda tiap karyawan.
- b) Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja.
- c) Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja – pekerja lainnya mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi.

David (dalam Minner, 1997) mengemukakan ada empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

- a) Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll.
- b) Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dll.
- c) Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
- d) Pengalaman kerja, pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi.

2.1.2.3 Indikator Komitmen Organisasi

Gomes (2003:98) komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut, komitmen organisasi diukur dengan menggunakan dimensi sebagai berikut:

- a) Komitmen afektif (*Affective Commitment*) adalah keterikatan emosional pada organisasi karena mengidentifikasi dengan terlibat dalam organisasi dan senang menjadi anggota suatu organisasi tersebut. Komitmen ini muncul dan berkembang oleh dorongan adanya kenyamanan, keamanan dan manfaat lain yang dirasakan dalam organisasi dan tidak diperolehnya diorganisasi lain. Semakin nyaman dan tinggi manfaat yang dirasakan oleh anggota maka semakin tinggi tingkat komitmen seseorang pada organisasi yang dipilihnya. Karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat untuk meneruskan pekerjaannya dengan organisasi karena mereka sejalan dan memang berkeinginan untuk melakukannya.
- b) Komitmen berkesinambungan (*Continuance Commitment*) dapat didefinisikan sebagai kecenderungan untuk melakukan aktivitas yang

secara konsisten berdasarkan kesadaran akan biaya atau pengorbanan yang dikeluarkan. Dalam kaitan dengan komitmen ini anggota akan mengkalkulasi manfaat dan pengorbanan atas keterlibatannya menjadi anggota pada suatu organisasi. Anggota cenderung memiliki daya tukar atau berkomitmen tinggi dalam keanggotaan jika pengorbanan sebagai akibat keluar dari organisasi semakin tinggi. Komitmen berkesinambungan adalah tingkat keinginan individu untuk bekerja dalam suatu organisasi karena dia membutuhkan berada dalam organisasi ini dan tidak dapat melakukannya di tempat lain.

- c) Komitmen normatif (*Normative Commitment*) dapat di lihat dengan kepercayaan akan suatu tanggung jawab pada suatu organisasi. Komitmen ini merupakan komitmen normatif yang terinternalisasi secara total untuk bertindak sejalan dengan tujuan dan kepentingan organisasi dan menunjukkan bahwa individu melakukan perilaku tersebut karena mereka beranggapan bahwa hal tersebut adalah sebagai suatu hak dan tanggung jawab moral untuk melakukannya, komitmen ini berhubungan dengan penerimaan keuntungan yang menimbulkan perasaan akan kewajiban yang harus dibalas. Karyawan dengan komitmen normatif yang kuat untuk terus bekerja dengan organisasi karena mereka merasa memang seharusnya.

Indikator dari Komitmen Organisasi (Gomes (2003:98)) adalah:

1. Komitmen Afektif : Terikat secara emosional pada organisasi tempat ia bekerja
2. Komitmen Kontinuan : Menganggap bekerja pada organisasi tersebut merupakan suatu kebutuhan
3. Komitmen Normatif : Mempunyai rasa kesetiaan pada organisasi tempat ia bekerja

2.2.2 Kepuasan Kerja

2.2.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Istilah kepuasan kerja pertama sekali dikemukakan oleh Hoppock pada tahun 1935 (Locke 1968). Hoppock menyatakan kepuasan kerja merupakan kombinasi antara faktor psikologis dan lingkungan pekerjaan yang mengakibatkan seseorang berkata puas dengan pekerjaannya. Sikap individu mengenai tingkat

kepuasan kerja berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya.

Terdapat banyak definisi mengenai kepuasan kerja. Bamber dan Iyer (2002) menyatakan kepuasan kerja merupakan reaksi afektif individu terhadap lingkungannya atau pekerjaannya. Locke (1968) menjelaskan kepuasan kerja merupakan hasil dari interaksi seseorang dengan lingkungannya. Selanjutnya, Locke (1968) menyatakan kepuasan kerja timbul sebagai hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting atau menarik. Bila pekerjaan tersebut dapat memberikan hal-hal yang menarik maka seseorang akan puas dengan pekerjaannya. Sebaliknya, bila pekerjaan tersebut tidak dapat memberikan hal-hal yang menarik maka seseorang akan tidak puas dengan pekerjaannya.

Definisi kepuasan kerja yang paling populer sebagaimana yang dikemukakan oleh Locke (1969). Locke (1969) menyatakan kepuasan kerja merupakan suatu keadaan yang menyenangkan atau suatu perasaan emosional positif seseorang terhadap pekerjaannya atau pengalaman kerjanya. Kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah (tidak puas) akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya (Robbins 2003). Kepuasan kerja merupakan salah satu bentuk sikap yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang di tempat kerjanya (Aranya et al. 1982).

2.2.2.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut Luthans (2005), faktor-faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti diuraikan berikut ini :

1) Pekerjaan itu sendiri

Yang termasuk pekerjaan yang memberikan kepuasan adalah pekerjaan yang menarik dan menantang, pekerjaan yang tidak membosankan, serta pekerjaan yang dapat memberikan status.

2) Upah / gaji

Upah dan gaji merupakan hal yang signifikan, namun merupakan faktor yang kompleks dan multidimensi dalam kepuasan kerja.

3) Promosi

Kesempatan dipromosikan nampaknya memiliki pengaruh yang beragam terhadap kepuasan kerja, karena promosi bisa dalam bentuk yang berbeda-beda dan bervariasi pula imbalannya.

4) Supervisi

Supervisi merupakan sumber kepuasan kerja lainnya yang cukup penting pula.

5) Kelompok kerja

Pada dasarnya, kelompok kerja akan berpengaruh pada kepuasan kerja. Rekan kerja yang ramah dan kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja bagi pegawai individu.

6) Kondisi kerja / lingkungan kerja

Jika kondisi kerja bagus (lingkungan sekitar bersih dan menarik) misalnya, maka pegawai akan lebih bersemangat mengerjakan pekerjaan mereka, namun bila kondisi kerja rapuh (lingkungan sekitar panas dan berisik). Misalnya, pegawai akan lebih sulit menyelesaikan pekerjaan mereka.

Sedangkan aspek-aspek lain yang terdapat dalam kepuasan kerja :

1. Kerja yang secara mental menantang.

Kebanyakan karyawan menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang

sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2. Ganjaran yang pantas.

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, dan segaris dengan pengharapan mereka pemberian upah yang baik didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu dan standar pengupahankomunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Tidak semua orang mengejar uang, banyak yang bersedia menerima baik uang yang lebih kecil untuk bekerja dalam lokasi yang lebih diinginkan atau dalam pekerjaan yang kurang menuntut atau mempunyai keleluasaan yang lebih besar dalam kerja yang mereka lakukan dan jam-jam kerja. Tetapi kunci yang menakutkan antara upah dengan kepuasan bukanlah jumlah yang mutlak yang dibayarkan tetapi yang lebih penting adalah persepsi keadilan. Serupa pula karyawan berusaha mendapatkan kebijakan dan praktik promosi yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu individu-individu yang mempersepsikan bahwa kepuasan promosi dibuat dalam cara yang adil (fair and just) kemungkinan besar akan mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka.

3. Kondisi kerja yang mendukung.

Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. Studi-studi memperagan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperature (suhu), cahaya, kebisingan dan faktor lingkungan lain

seharusnya tidak ekstrem (terlalu banyak atau sedikit).

4. Rekan kerja yang mendukung.

Orang-orang ingin mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari pekerjaanyang mereka lakukan. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan sosial. Oleh karena itu bila mereka mempunyai rekan sekerja yang ramah dan menyenangkan, maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Tetapi perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

5. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan,

pada hakikatnya orang yang tipe kepribadiannya kongruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mendapatkan bahwa mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka. Dengan demikian akan lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut, dan arena sukses ini, mempunyai kebolehjadian yang lebih besar untuk mencapai kepuasan yang tinggi dari dalam kerja mereka.

2.2.2.3. Indikator Kepuasan Kerja

Smith, Kendall dan Hulin (dalam Luthans, 1995) menyebutkan terdapat lima faktor sumber kepuasan kerja meliputi :

a. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri

Menunjuk pada seberapa besar pekerjaan memberikan tugas – tugas yang menarik kepada karyawan, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk

menerima tanggung jawab, dengan indikator - indikator kelengkapan tugas, kecocokan dengan bakat.

b. Kepuasan terhadap pembayaran

Menunjuk pada kesesuaian antara jumlah pembayaran (gaji/upah) yang diterima dengan tuntutan pekerjaan dan kesesuaian pembayaran yang diterima dengan tuntutan ada kesetaraan karyawan dengan karyawan lainnya dalam perusahaan, dengan indikator - indikator kesesuaian dengan gaji, kesetaraan dengan pembayaran.

c. Kepuasan terhadap promosi

Menunjuk pada kesempatan memperoleh promosi untuk jenjang jabatan yang lebih tinggi, dengan indikator – indikator pengembangan karir, promosi jabatan.

d. Kepuasan terhadap supervisi

Menunjuk pada tingkat penyeliaan yang dilaksanakan dan dukungan penyelia yang dirasakan karyawan dalam bekerja, dengan indikator – indikator pengaruh hubungan antara sesama anggota kelompok, dukungan atau bantuan terhadap pekerjaan.

e. Kepuasan terhadap teman sekerja

Menunjuk pada tingkat hubungan dengan teman sekerja dan tingkat dukungan teman sekerja dalam bekerja, dengan indikator – indikator kerjasama yang dilakukan dalam tugas, kerja sama yang dilakukan di luar tugas.

Syafaruddin Alwi (2001) mengemukakan indikator kepuasan kerja meliputi (a) Rasa aman dalam bekerja dengan kelompok, (b) Kepuasan

terhadap atasan, (c) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, (d) gaji, (e) Kemajuan, (f) Kesempatan untuk maju.

Sedangkan menurut Sariati (2000), elemen – elemen kepuasan kerja adalah (a) Pekerjaan yang menantang, (b) Gaji yang adil, (c) Kondisi kerja yang mendukung, (d) Dukungan dari rekan kerja.

2.2.3. Iklim Organisasi

2.2.3.1. Pengertian iklim organisasi

Iklim organisasi adalah hasil dari interaksi antar struktur organisasi, sistem, budaya, tingkah laku pimpinan dan kebutuhan-kebutuhan psikologis karyawan (Pareek, 1989 dalam Sivastav, 2006). dapat dikatakan bahwa iklim organisasi merupakan suatu keadaan atau ciri-ciri atau sifat-sifat yang menggambarkan suatu lingkungan psikologis organisasi yang dirasakan oleh orang yang berada dalam lingkungan organisasi tersebut. Dalam hal ini organisasi dan karyawan harus secara bersama-sama menciptakan kondisi yang kondusif untuk mencapai komitmen yang dimaksud.

Saleh (2015) menyatakan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal organisasi. Dapat diketahui bahwa setiap organisasi memiliki iklim organisasi yang berbeda sehingga dapat mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang akan diterima oleh setiap anggota organisasi. Sifat individu yang akan menggambarkan setiap perbedaan keberagaman pekerjaan yang dirancang pada setiap organisasi. Semua organisasi pasti memiliki strategi dalam manajemen SDM. Iklim organisasi yang terbuka hanya dapat tercipta jika semua anggota memiliki persepsi positif pada setiap organisasinya. Iklim organisasi penting

untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Menurut Wirawan (2007) 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.

Ada beberapa teori iklim organisasi yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Teori Steers

Steers (1977) mengemukakan hubungan antara sebagian faktor penentu iklim, hasil individu dengan efektivitas organisasi dimana faktor penentu iklim organisasi adalah kebijakan dan praktek manajemen, struktur organisasi, teknologi dan lingkungan luar.

2. Teori Miles

Sergiovanni (1983) mengemukakan bahwa terdapat sepuluh indikator untuk mengetahui sehat atau kurang sehatnya iklim organisasi, yaitu: tujuan (goal focus), komunikasi (communication adequacy), optimalisasi kekuasaan (optimal power equalization), pemanfaatan sumber daya (resource utilization), kohesifitas (cohesiveness), moral (moral), inovatif (innovativeness), otonomi (autonomy), adaptasi (adaptation), pemecahan masalah (problem solving adequacy)

3. Teori Likert

Likert (1967) mengembangkan sebuah instrumen yang memuat pada kondisi-kondisi perilaku dan gaya-gaya manajemen yang digunakan. Karakteristik yang dicakup oleh skala Likert adalah perilaku pemimpin,

motivasi, komunikasi, proses pengaruh interaksi, pengambilan keputusan, penentuan tujuan, dan kontrol

4. Teori Litwin dan Stringer

Litwin dan Stringer (1968) menggunakan teori tiga kebutuhan (berprestasi, berafiliasi, dan berkuasa) dari McClelland sebagai tipe utama motivasi, ditemukan bahwa ketiga kebutuhan tersebut dipengaruhi oleh iklim organisasi. Juga terdapat sembilan dimensi iklim organisasi, yaitu struktur, tanggung jawab, imbalan, resiko, keramahan, kehangatan hati, dukungan, standar, konflik, dan identifikasi.

Dari beberapa teori yang telah dikemukakan di atas, para ahli memiliki konsep iklim organisasi yang berbeda-beda. Namun teori yang berbeda tersebut memiliki karakteristik yang menggambarkan iklim organisasi dan berbeda dari konsep yang lain. Adapun karakteristik tersebut seperti dibawah ini:

1. Iklim secara umum dapat berubah-ubah setiap waktu.
2. Iklim merupakan persepsi dan bagian anggota organisasi, yang dapat menghasilkan mufakat antara individu-individu.
3. Terdiri dari pengaruh global anggota organisasi melalui interaksi dengan yang lain dan kebijakan organisasi, struktur dan proses.
4. Persepsi iklim menggambarkan peristiwa lingkungan dan kondisi daripada evaluasi mereka.
5. Iklim dapat secara potensial mempengaruhi tingkah laku individu.

Iklim organisasi secara objektif eksis, terjadi di setiap organisasi, dan mempengaruhi perilaku anggota organisasi, tetapi hanya dapat diukur secara tidak langsung melalui persepsi anggota organisasi. Ini berarti peneliti yang

menginginkan informasi mengenai iklim suatu organisasi perlu menjaringnya menggunakan kuesioner, wawancara dan observasi dari anggota organisasi.

2.2.3.2. Dimensi dan indikator iklim organisasi

Dimensi iklim organisasi menurut Litwin dan Stringer (1968) ada 6 (enam) dimensi yang diperlukan sesuai dengan *Litwin and Stringer Organizational Climate Questionnaire* yakni alat ukur yang dikembangkan oleh Litwin dan Stringer;

1. *Struktur*. Struktur merefleksikan perasaan bahwa karyawan diorganisasikan dengan baik dan mempunyai definisi yang jelas mengenai peran dan tanggung jawab mereka. Meliputi posisi karyawan dalam perusahaan.
2. *Standar-standar*. Mengukur perasaan tekanan untuk memperbaiki kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan baik. Meliputi kondisi kerja yang dialami karyawan dalam perusahaan.
3. *Tanggung jawab*. Merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi “pimpinan diri sendiri” dan tidak pernah meminta pendapat mengenai keputusannya dari orang lain. Meliputi kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. *Pengakuan*. Perasaan karyawan diberi imbalan yang layak setelah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Meliputi imbalan atau upah yang diterima karyawan setelah menyelesaikan pekerjaan.

5. *Dukungan*. Merefleksikan perasaan karyawan mengenai kepercayaan dan saling mendukung yang berlaku dikelompok kerja. Meliputi hubungan dengan rekan kerja yang lain.
6. *Komitmen*. Merefleksikan perasaan kebanggaan dan komitmen sebagai anggota organisasi. Meliputi pemahaman karyawan mengenai tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

2.2.3.3. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

a. Karakteristik internal

Terdiri dari kondisi dalam organisasi yang diatur dan telah ditetapkan dalam mencapai tujuan organisasi. Karakteristik internal dikenal melalui beberapa dimensi:

1. Formalisasi, yaitu tingkat penggunaan dokumentasi tertulis
2. Spesialisasi, yaitu derajat pembagian tugas
3. Sentralisasi, yaitu berupa pembagian kekuasaan dan proses pengambilan keputusan
4. Otoritas, yaitu berupa pembagian tugas dan pengambilan keputusan
5. Profesionalisme, yaitu menggambarkan tingkat pendidikan anggota
6. Konfigurasi, yaitu menunjukkan pembagian anggota ke dalam bagian-bagian.

b. Karakteristik organisasi secara keseluruhan

Organisasi sebagai suatu sistem terbuka, dalam upaya pencapaian tujuan memiliki karakteristik tertentu sebagai totalitas dapat dilakukan melalui penelaahan terhadap ukuran organisasi, teknologi yang digunakan dan lingkungan

yang dihadapi organisasi, faktor umum organisasi, ukuran organisasi, teknologi dan lingkungan akan mempengaruhi iklim yang dirasakan anggota, karena secara langsung ataupun tidak, anggota pun berinteraksi dengan faktor-faktor tersebut.

c. Karakteristik individu

Seperti yang diungkapkan di atas, bahwa iklim organisasi tercipta dari hasil interaksi individu dalam organisasi. iklim merupakan suasana yang dirasakan orang-orang yang terlibat dalam organisasi. Dengan demikian karakteristik individu seperti persepsi, sifat, kemampuan, akan mempengaruhi iklim organisasi. demikian juga dengan pengalaman masa lalu, harapan serta nilai-nilai yang dianut setiap individu akan berpengaruh terhadap proses interaksi. Karakteristik individu yang satu dengan yang lain berbeda, akan memberi warna pada iklim yang terbentuk.

Besar kecilnya organisasi ditentukan oleh jumlah anggota yang terlibat dalam proses kegiatan organisasi. Dalam organisasi yang kecil memungkinkan frekuensi tatap muka antara individu menjadi lebih tinggi, sehingga tingkat keakraban menjadi lebih tinggi. Komunikasi lebih intensif sehingga memungkinkan terbentuknya suasana yang berbeda dengan organisasi yang berukuran besar.

2.3. Hubungan Antar Variabel

1.3.1. Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional adalah suatu syarat dalam peningkatan produktivitas dan prestasi kerja organisasi, sehingga secara tidak langsung adanya komitmen tersebut akan berhubungan dengan pencapaian tujuan organisasi. Hal

ini terjadi karena apabila pegawai memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi maka akan muncul loyalitas kepada organisasi dan menjalin hubungan aktif dan saling mendukung dalam mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Pegawai akan bekerja, bersikap, dan berperilaku baik dan keras untuk organisasi maka akan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi (Luthans, 1998). Dari penjelasan tersebut dapat dikatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Berbagai studi empiris dalam menguji pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen pegawai yang telah dilakukan Kusjainah (1998), dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap pembentukan komitmen pegawai. Martini dan Rostiana (2003) menyatakan bahwa iklim organisasi memperlihatkan hubungan yang positif dan signifikan dengan komitmen pegawai sehingga dapat dikatakan bahwa semakin positif iklim organisasi dipersepsikan oleh pegawai, maka semakin kuat komitmennya terhadap organisasi.

2.3.3. Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi

Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan komitmen organisasi. Jaramillo et al. (2006) menyatakan ketika karyawan menerima kepuasan dari tempat kerjanya, mereka akan menunjukkan sikap yang menyenangkan terhadap pekerjaan tersebut dan pada akhirnya meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi. Sejumlah penelitian menemukan terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Chaterina Melina Taurisa dan Intan Ratnawati (2015) membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang searah antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Hal ini menunjukkan bahwa

semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. Sido Muncul, maka semakin tinggi komitmen organisasional dalam diri karyawan. Keseluruhan penelitian mereka menyatakan semakin tinggi kepuasan kerja mengakibatkan semakin tinggi komitmen organisasi, sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja mengakibatkan semakin rendah komitmen organisasi.

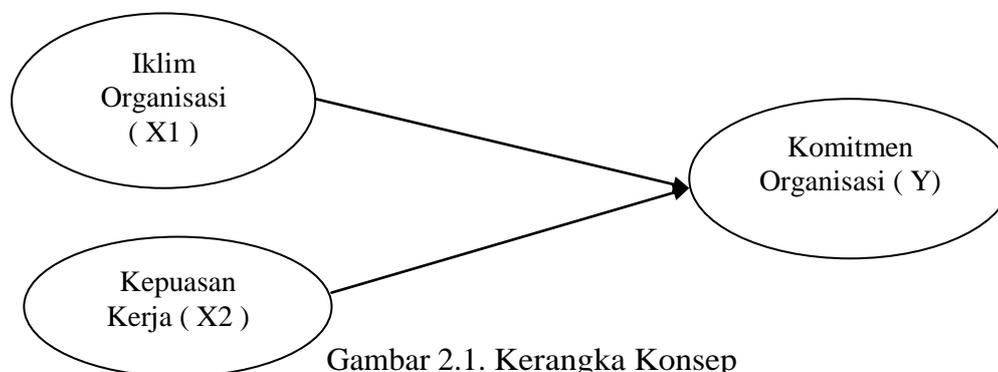
2.4. Kerangka Konseptual

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak pada organisasi dan tujuan organisasi serta bersedia untuk menjaga keanggotaan dalam organisasi yang bersangkutan. Komitmen organisasi merupakan indikator untuk mengukur derajat dan sejauh mana seorang karyawan memihak pada tujuan organisasi (Robbins, 1996). Untuk meningkatkan komitmen organisasi tersebut diperlukan beberapa faktor pendukung, diantaranya yaitu iklim organisasi dan kepuasan kerja. Wirawan (2007) menyatakan iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi, mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap, perilaku dan kinerja anggota organisasi, Iklim organisasi terkait erat dengan proses menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga dapat tercipta hubungan dan kerjasama yang harmonis diantara seluruh anggota organisasi. Beberapa penelitian menemukan bahwa iklim organisasi memiliki kaitan erat dengan komitmen organisasional. Affandi (2002) menemukan iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen karyawan, Menurut Bacal (1999), keberhasilan suatu organisasi dengan membentuk iklim yang kondusif akan mampu mempengaruhi komitmen karyawan sehingga akan meningkatkan kinerja

karyawan (*job performance*). Sedangkan Sumardiono (2005) berpendapat bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen karyawan.

Sedangkan kepuasan kerja yaitu sikap yang menunjukkan rasa senang terhadap pekerjaan tersebut dan pada akhirnya meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi, Chaterina Melina Taurisa dan Intan Ratnawati (2015) dalam jurnalnya membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang searah antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Jadi semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula komitmen organisasional.

Untuk mempermudah penjelasan penelitian ini, maka perlu dijelaskan suatu kerangka pemikiran sebagai landasan pemahaman penelitian. Berikut gambar kerangka pemikiran dari penelitian ini.



Gambar 2.1. Kerangka Konsep

2.5. Hipotesis

Sugiyono (2002;39), mengatakan bahwa pengertian hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

“Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap yang diberikan, baru didasarkan pada teori yang relevan bukan didasarkan pada faktor-faktor

empiris yang diperoleh dari pengumpulan data”.

Berdasarkan kerangka pemikiran dan hipotesis diatas, maka penulis berasumsi bahwa:

- a. H1 = diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan iklim organisasi terhadap komitmen organisasi pada PT. Maan Qhodaqo Shiddiq Lestari
- b. H2 = diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Maan Qhodaqo Shiddiq Lestari

