

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Landasan Teori

##### 1. Kepuasan Kerja

###### **pengertian kepuasan kerja**

Locke (2012) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai evaluasi positif individu terhadap pekerjaannya, dengan mempertimbangkan sejauh mana pekerjaan tersebut memenuhi ekspektasi, nilai, dan kebutuhan pribadi. Locke menekankan pentingnya kesesuaian antara harapan individu dan pengalaman kerja aktual dalam menentukan kepuasan kerja. Kepuasan kerja merujuk pada kondisi emosional dan psikologis positif yang timbul ketika individu merasa puas dengan pekerjaannya.

Kepuasan kerja setiap individu berbeda-beda, sebab memang benar, kepuasan kerja pada dasarnya bersifat pribadi bagi setiap orang. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda tergantung pada sikap individu itu sendiri. Salah satu upaya perusahaan untuk mempertahankan karyawan yaitu peduli dengan kepuasan kerja. Tingkat kepuasan kerja adalah salah satu faktor terpenting dalam mencapai hasil di tempat kerja yang optimal.

Stephen P. Robbins (2019) menjelaskan kepuasan kerja sebagai kemampuan suatu pekerjaan atau pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan individu yang penting. Robbins menekankan bahwa kepuasan kerja muncul ketika pekerjaan memberi kepuasan kepada individu dalam hal pengakuan, penghargaan, keberhasilan, dan kepuasan pribadi. Menurut Feldman (1989) mengembangkan model kepuasan kerja yang mencakup aspek-aspek seperti pekerjaan itu sendiri, pengakuan, gaji, promosi, supervisi, dan rekan kerja.

###### **Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja**

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai misalnya kompensasi, pengembangan karir, kondisi kerja, budaya

organisasi, komitmen karyawan, kepemimpinan, keamanan pekerjaan dan lingkungan kerja (Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge, 2019).

Menurut Afandi (2016) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1. Faktor pribadi seperti pendidikan, kecerdasan dan keterampilan, umur, status perkawinan, orientasi karir dan komitmen.
2. Faktor sosial, antara lain hubungan dengan rekan kerja, kelompok kerja, dan lain-lain Norma, peluang interaksi dan organisasi informal.
3. Faktor budaya, termasuk sikap yang mendasari, keyakinan dan serangkaian nilai.
4. Faktor organisasi, termasuk sifat dan ukuran, kebijakan personalia, prosedur, jenis pekerjaan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, sistem manajemen, dan kondisi kerja.
5. Faktor lingkungan hidup, meliputi pengaruh ekonomi, sosial, teknologi dan pemerintahan.

#### **Indikator kepuasan kerja**

Menurut Afandi (2016) indikator-indikator kepuasan kerja diantaranya sebagai berikut

1. Pekerjaan  
Apakah tugas yang diemban seseorang memberikan kepuasan atau tidak.
2. Upah/Gaji  
Apakah jumlah bayaran yang diterima seseorang sebanding dengan rasa keadilan yang dirasakannya karena bekerja.
3. Promosi  
Peluang bagi seseorang untuk berkembang melalui peningkatan posisi pekerjaan.
4. Pengawas

Seseorang yang terus memberikan instruksi atau arahan dalam menjalankan tugas pekerjaan.

5. Rekan Kerja

Sesama karyawan yang saling memberikan dukungan untuk menyelesaikan pekerjaan

**2. Budaya Organisasi**

**Pengertian budaya organisasi**

Menurut Robbins (2019) budaya organisasi adalah suatu sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota untuk membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Menurut Sudarsono (2019) Budaya organisasi merujuk pada kumpulan nilai, keyakinan, asumsi, dan norma-norma yang telah disetujui dan dianut oleh anggota organisasi. Budaya ini menjadi landasan bagi sumber daya manusia di dalam organisasi, mengatur perilaku, prinsip, pedoman, serta cara mengatasi masalah yang muncul di lingkungan organisasi tersebut.

Menurut Afandi (2016) budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi arahan bagi sumber daya manusia dalam mengatasi masalah eksternal dan upaya mengintegrasikan diri ke dalam perusahaan. Oleh karena itu, setiap anggota organisasi diharapkan memahami nilai-nilai yang ada dan bersikap serta berperilaku sesuai dengan nilai-nilai tersebut.

**Faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi**

Menurut Robbins (2019) beberapa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi yaitu sebagai berikut :

1. Sejarah dan Asal Usul Organisasi

Budaya organisasi dapat dipengaruhi oleh sejarah dan asal usul organisasi tersebut. Nilai-nilai dan keyakinan yang dimiliki pendiri atau pemimpin awal organisasi dapat membentuk dasar budaya tersebut.

## 2. Struktur Organisasi

Struktur organisasi yang ada, apakah hierarkis atau datar, dapat mempengaruhi budaya organisasi. Struktur yang terbuka dan fleksibel mungkin mendorong budaya yang inovatif dan kolaboratif, sementara struktur yang terlalu kaku bisa menciptakan budaya yang berorientasi pada aturan dan kepatuhan.

## 3. Sistem Manajemen:

Sistem manajemen yang diterapkan, termasuk metode pengambilan keputusan, cara penghargaan diberikan, dan cara kinerja diukur, dapat memengaruhi budaya organisasi. Sistem yang memberdayakan karyawan mungkin menciptakan budaya partisipatif dan berorientasi pada karyawan.

## 4. Nilai dan Keyakinan Bersama

Nilai-nilai dan keyakinan bersama yang dipegang oleh anggota organisasi merupakan elemen penting dalam membentuk budaya. Nilai-nilai ini mencakup prinsip-prinsip etika, norma-norma, dan keyakinan yang dianut bersama oleh anggota organisasi.

## 5. Karakteristik Karyawan

Karakteristik individu karyawan, seperti latar belakang budaya, pendidikan, pengalaman, dan nilai-nilai pribadi, juga dapat mempengaruhi budaya organisasi. Interaksi antara individu dengan nilai-nilai budaya organisasi dapat membentuk dan mengubah budaya tersebut seiring waktu.

## 6. Kebijakan dan Prosedur

Kebijakan dan prosedur yang diterapkan oleh organisasi, baik terkait dengan kebijakan sumber daya manusia, keamanan, atau keberlanjutan, dapat memengaruhi budaya organisasi dengan

menciptakan norma-norma dan standar perilaku yang diikuti oleh anggota organisasi.

#### 7. Komunikasi

Cara komunikasi dilakukan dalam organisasi, baik vertikal maupun horizontal, memainkan peran penting dalam membentuk budaya. Komunikasi terbuka dan jujur dapat menciptakan budaya transparansi dan kepercayaan.

#### 8. Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dan nilai-nilai yang diperlihatkan oleh para pemimpin organisasi sangat mempengaruhi budaya. Kepemimpinan yang mendukung inovasi dan pengembangan pribadi karyawan mungkin menciptakan budaya yang berorientasi pada pertumbuhan.

#### **Karakteristik utama budaya organisasi**

Menurut Stephen P Robbins (2019) enam karakteristik utama budaya organisasi yaitu sebagai berikut :

1. Adaptabilitas: Tingkat di mana karyawan didorong untuk bersifat inovatif dan fleksibel serta mengambil risiko dan bereksperimen. Sebuah budaya yang menghargai kreativitas, pemikiran terbuka, dan kesiapan untuk menjelajahi ide-ide baru.
2. Orientasi Detail: Tingkat di mana karyawan diharapkan untuk menunjukkan presisi, analisis, dan perhatian terhadap detail. Pemberian penekanan pada ketepatan, ketelitian, dan pendekatan yang teliti terhadap tugas dan proses.
3. Orientasi Hasil/Outcome: Tingkat di mana manajemen berfokus pada hasil atau outcome daripada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapainya. Sebuah budaya yang memprioritaskan pencapaian dan hasil yang

dapat diukur, dengan menekankan pada tujuan akhir daripada metode khusus.

4. Orientasi pada Orang/Pelanggan: Tingkat di mana keputusan manajemen mempertimbangkan dampak hasil pada orang di dalam dan di luar organisasi. Fokus pada pemahaman dan pemenuhan kebutuhan baik karyawan internal maupun pelanggan eksternal, dengan menekankan pendekatan yang berpusat pada manusia.
5. Orientasi Kolaborasi/Team: Tingkat di mana aktivitas kerja diorganisir sekitar tim daripada individu. Pemberian penekanan pada kerjasama, kerja sama, dan upaya bersama dalam mencapai tujuan organisasi.
6. Integritas: Tingkat di mana orang menunjukkan integritas dan standar etika tinggi dalam pekerjaan mereka. Komitmen terhadap kejujuran, transparansi, dan perilaku etis, yang memupuk kepercayaan dan kredibilitas dalam organisasi.

### **Indikator budaya organisasi**

Menurut Stephen P Robbins (2019) beberapa indikator budaya organisasi dalam sebuah Perusahaan yaitu sebagai berikut :

1. Komunikasi, termasuk suara karyawan dan komunikasi dari pimpinan ke bawahan
2. Inovasi, termasuk kreativitas karyawan dan respons organisasi terhadap ide-ide baru.
3. Kesejahteraan, termasuk kesejahteraan mental dan fisik karyawan.
4. Kolaborasi, termasuk seberapa baik karyawan bekerja satu sama lain.
5. Dukungan, termasuk bantuan yang diterima karyawan dari atasan, rekan kerja, dan organisasi secara keseluruhan.
6. Tanggung Jawab, termasuk akuntabilitas dan otonomi karyawan.

### 3. Komitmen organisasi

#### Pengertian komitmen organisasi

Menurut Stephen P. Robbins (2019) komitmen organisasi mengacu pada tingkat keinginan karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan berkontribusi secara aktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Luthans (2011) komitmen organisasi yaitu Kepercayaan khusus dan penerimaan berbagai nilai serta tujuan organisasi adalah faktor-faktor penting dalam komitmen organisasi, komitmen organisasi mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi, serta keterlibatan mereka dalam proses-proses yang berlangsung di dalam organisasi. Ini mencakup perhatian karyawan terhadap kesuksesan dan perkembangan berkesinambungan organisasi.

Komitmen organisasi menurut Afandi (2016) adalah kondisi di mana seorang karyawan mendukung organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berencana untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Bentuk komitmen ini melibatkan tidak hanya loyalitas pasif, tetapi juga keterlibatan aktif dengan organisasi kerja, dengan tekad untuk berusaha maksimal demi kesuksesan organisasi.

#### Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi

Adapun beberapa faktor yang dikemukakan oleh afandi (2016) yaitu sebagai berikut :

1. **Variabel Karakteristik Pribadi Individu** Karakteristik pribadi individu dapat dibagi menjadi dua variabel, yaitu variabel demografis dan variabel disposisional. Variabel demografis melibatkan aspek-aspek seperti jenis kelamin, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, dan masa kerja di organisasi tertentu. Sementara itu, variabel disposisional mencakup aspek-aspek kepribadian dan nilai-nilai yang dimiliki oleh anggota organisasi. Variabel disposisional ini memiliki korelasi yang lebih erat dengan komitmen

berorganisasi karena perbedaan pengalaman yang dimiliki oleh setiap anggota di dalam organisasi tersebut.

2. **Karakteristik Organisasi** Karakteristik organisasi mencakup beberapa elemen, seperti struktur organisasi, desain kebijakan di dalam organisasi, dan cara sosialisasi kebijakan tersebut diimplementasikan.
3. **Pengalaman Berorganisasi** Pengalaman berorganisasi melibatkan tingkat kepuasan dan motivasi anggota selama berada di dalam organisasi, peran yang diemban dalam organisasi, dan hubungan antara anggota organisasi dengan atasan atau pimpinan mereka.

**Dimensi Komitmen organisasi :**

menurut Robbins (2019) Dimensi komitmen organisasi adalah sebagai berikut :

1. **Komitmen Afektif:** Ini melibatkan keterlibatan emosional karyawan terhadap organisasi, di mana mereka merasa terhubung secara emosional, bangga, dan senang bekerja di sana. Mereka melihat organisasi sebagai cerminan nilai-nilai dan tujuan pribadi mereka.
2. **Komitmen Kontinuasi:** Ini berkaitan dengan persepsi karyawan tentang biaya dan kerugian yang mungkin mereka hadapi jika memutuskan untuk pindah dari organisasi. Ini termasuk investasi waktu, usaha, dan peluang kerja di luar organisasi. Semakin besar investasi ini, semakin tinggi komitmen mereka untuk tetap di organisasi.
3. **Komitmen Normatif:** Ini terkait dengan tekanan sosial dan norma-norma moral yang mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bersama organisasi. Mereka merasa memiliki tanggung jawab moral untuk setia pada organisasi, terlepas dari preferensi pribadi.

Komitmen organisasi memiliki dampak besar karena karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi cenderung



lebih termotivasi, produktif, dan cenderung bertahan lebih lama di organisasi. Oleh karena itu, manajemen yang efektif perlu memahami komitmen organisasi dan bekerja untuk meningkatkannya.

## B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Penelitian Terdahulu	Keterangan
1.	<b>Judul Penelitian</b>	Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Rs Aisyiyah Bojonegoro
	<b>Nama</b>	(Hariyanto et al., 2021)
	<b>Variabel</b>	X1: Budaya Organisasi X2: Komitmen organisasi X3: Motivasi Y1: Kepuasan Kerja Y2: Kinerja Karyawan
	<b>Metode Penelitian</b>	Penelitian ini berjenis explanatory research dan Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif
	<b>Hasil Penelitian</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Budaya organisasi, Komitmen dan Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.</li> <li>• Budaya organisasi, Komitmen organisasi, dan Motivasi kerja dan Kepuasan kerja memiliki</li> </ul>

		<p>pengaruh terhadap kinerja karyawan.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Budaya organisasi Komitmen dan Motivasi secara tidak langsung memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di Rumah Sakit Asiyah Bojonegoro.</li> </ul>
<b>2.</b>	<b>Judul Penelitian</b>	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Bsi Kampus Pemuda Jakarta)
	<b>Nama</b>	(Lukman, 2017)
	<b>Variabel</b>	X1: budaya organisasi X2: komitmen organisasi Y: kepuasan kerja
	<b>Metode Penelitian</b>	Data dikumpulkan melalui metode kuesioner yang diisi secara mandiri terhadap 127 responden dengan menggunakan metode causal research.
	<b>Hasil Penelitian</b>	Hasil dari penelitian ini membuktikan dan memberi kesimpulan bahwa: (1) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap

		kinerja karyawan, (3) komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kampus BSI Pemuda.
<b>3.</b>	<b>Judul Penelitian</b>	Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Medan Marelan (Kristianto & Saragih, 2022)
	<b>Nama</b>	(Kristianto & Saragih, 2022)
	<b>Variabel</b>	X1: budaya organisasi X2: komitmen organisasi Y: kepuasan kerja
	<b>Metode Penelitian</b>	Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Camat Medan Marelan. Metode pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner dan studi kepustakaan. Analisis data dilakukan dengan uji kualitas data (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik, uji t (uji parsial), uji F (uji simultan).
	<b>Hasil Penelitian</b>	1. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Camat Medan Marelan mempunyai nilai positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja 2. Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi

		berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Camat Medan Marelan.
<b>4.</b>	<b>Judul Penelitian</b>	Analisis Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Prasetyo et al., 2020)
	<b>Nama</b>	(Prasetyo et al., 2020)
	<b>Variabel</b>	X1: Gaya Kepemimpinan X2: Komitmen Organisasi X3: Budaya Organisasi' X4: Lingkunga Kerja Y: Kepuasan Kerja
	<b>Metode Penelitian</b>	Populasi 215 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling 103 sampel. Metode analisis data yang digunakan yaitu regresi linier berganda.
	<b>Hasil Penelitian</b>	1. Hasil diperoleh bahwa ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. 2. Hasil lainnya menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi, komitmen organisasi dan

		<p>kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.</p> <p>3. Hasil uji efek mediasi diperoleh bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.</p>
<b>5.</b>	<b>Judul Penelitian</b>	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sucofindo Cabang Pekanbaru
	<b>Nama</b>	(Wahab, 2021)
	<b>Variabel</b>	X1: Budaya Organisasi X2: Komitmen Organisasi Y: Kepuasan Kerja
	<b>Metode Penelitian</b>	Teknik analisis data dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel secara acak (Random Sampling), sedangkan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan rumus slovin.
	<b>Hasil Penelitian</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan konsumen</li> <li>2. komitmen organisasi berpengaruh signifikan</li> </ol>

		<p>terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sucofindo Cabang Pekanbaru</p> <p>3. budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja,</p>
6.	<b>Judul Penelitian</b>	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Serta Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Pt Pln (Persero) Sektor Mahakam
	<b>Nama</b>	(Yusuf et al., 2021)
	<b>Variabel</b>	<p>X1: Budaya organisasi</p> <p>X2: Gaya kepemimpinan</p> <p>X3: Komitmen organisasi</p> <p>Y: Kepuasan Kerja</p>
	<b>Metode Penelitian</b>	Pengambilan data dilakukan dengan memberikan kuesioner pada 95 sampel responden, yang kemudian dianalisis menggunakan metode Partial Least Squares(PLS)
	<b>Hasil Penelitian</b>	<p>1. Budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai</p> <p>2. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai</p>

		<p>3. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai</p> <p>4. Budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</p> <p>5. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai</p> <p>6. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</p> <p>7. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) Sektor Mahakam</p>
7.	<b>Judul Penelitian</b>	Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan
	<b>Nama</b>	(Herdiana & Yuniasih, 2020)
	<b>Metode Penelitian</b>	Metode Analisis data pada penelitian ini menggunakan regresi ganda
	<b>Hasil Penelitian</b>	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan perhitungan, diketahui pula bahwa rerata skor empirik dari tiap skala

		yang dibagikan pada subjek menunjukkan bahwa subjek memiliki skor diatas rata-rata pada tiap variabel yang diteliti. Baik budaya organisasi, komitmen organisasional maupun kepuasan kerja dikategorikan cukup tinggi
<b>8.</b>	<b>Judul Penelitian</b>	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Pengembangan Pariwisata Indonesia Persero
	<b>Nama</b>	(Suparta & Ardana, 2019)
	<b>Metode Penelitian</b>	Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan yang berbentuk asosiatif (kasualitas). Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan di ITDC. jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 117 orang karyawan tetap ITDC
	<b>Hasil Penelitian</b>	1. budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ITDC. Hal ini berarti bahwa semakin baik budaya organisasi yang ada pada ITDC, dan semakin tinggi komitmen yang dimiliki oleh karyawan ITDC, maka kepuasan kerja karyawan pada PT ITDC akan semakin meningkat.



9.	<b>Judul Penelitian</b>	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Universitas Islam Riau
	<b>Nama</b>	(Hamsal, 2021)
	<b>Metode Penelitian</b>	Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai Universitas Islam Riau sebanyak 130 orang. Pengumpulan data yang peneliti gunakan adalah teknik sensus dengan cara menyebarkan angket kepada responden yang berada di Universitas Islam Riau Pekanbaru, Metode yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan bantuan software SPSS versi 19 dan Amos 21
	<b>Hasil Penelitian</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja sedang budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja</li> <li>2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai</li> </ol>
10.	<b>Judul Penelitian</b>	Pengaruh spiritual capital, motivasi, budaya organisasi dan komitmen

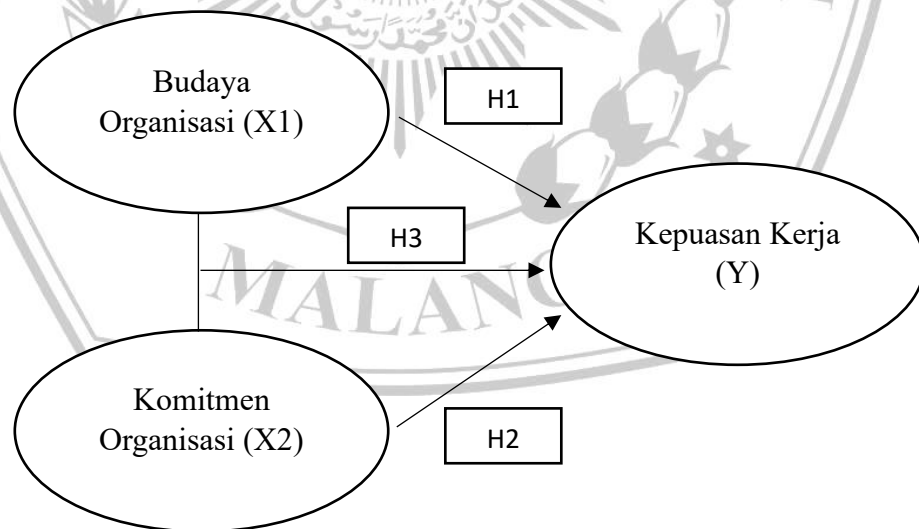
		organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Yayasan Sahabat Yatim Indonesia
	<b>Nama</b>	(Zahrah, 2021)
	<b>Metode Penelitian</b>	Jenis penelitian ini menggunakan pengujian kuantitatif, sampel data penelitian ini dikumpulkan dari 82 responden Yayasan Sahabat Yatim Indonesia dengan menggunakan teknik non-probability sampling dan jenis sampling purposive sampling. Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah metode analisis regresi linear berganda.
	<b>Hasil Penelitian</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Spiritual Capital berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja,</li> <li>2. Motivasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja,</li> <li>3. Budaya Organisasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja,</li> <li>4. Komitmen Organisasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dan</li> <li>5. Spiritual Capital, Motivasi, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi bersama – sama berpengaruh secara simultan</li> </ol>

		terhadap Kepuasan Kerja karyawan Yayasan Sahabat Yatim Indonesia.
--	--	---

### C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir adalah konsep-konsep dan pemikiran yang menjadi dasar atau model pikiran penulis untuk memperkuat indikator yang melandasi penelitian ini. Dalam penelitian ini variabel independen yaitu Budaya Organisasi (X1) dan Komitmen Organisasi (X2), dan variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y). pada penelitian sebelumnya juga mendukung hubungan antar masing-masing variabel seperti penelitian yang dilakukan oleh hariyanto (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu maka dapat diambil kesimpulan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pada Direktorat Samapta Polda Kalimantan Selatan. Berikut gambaran kerangka berpikir pada penelitian ini :



Gambar 2.1 Kerangka pikir

**Keterangan :**

- Variabel independen: budaya organisasi (X1) dan komitmen organisasi (X2)

- Variabel dependen: Kepuasan Kerja (Y)

Kerangka berpikir pada gambar 2.1 menjelaskan bahwa ada pengaruh langsung budaya organisasi (X1) dan komitmen organisasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y)

#### **D. Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2018) hipotesis adalah respons sementara terhadap perumusan masalah penelitian, yang biasanya telah diungkapkan dalam bentuk pertanyaan. Karakter sementara dari hipotesis ini terletak pada fakta bahwa jawabannya baru berasal dari teori yang ada.

##### **1. Pengaruh Budaya organisasi terhadap kepuasan kerja**

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Zahrah (2021) tentang pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Yayasan Sahabat Yatim Indonesia, Wahab (2021b), dan Lukman (2017) tentang pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dalam peningkatan kinerja karyawan BSI Kampus Pemuda Jakarta, menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan penelitian sebelumnya diatas maka hipotesis yang dapat dirumuskan adalah :

***H1: budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja***

##### **2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja**

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Hamsal (2021), Haryanto dkk (2021), Suparta dan Ardana (2019) tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja, menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan penelitian tersebut diatas maka dirumuskan hipotesisnya adalah :

***H2: komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja***

**3. Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja**

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Wahab (2021a), Herdiana dan Yuniasih (2020), dan Yusuf dkk (2021) tentang pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja, menyatakan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan penelitian tersebut diatas maka dirumuskan hipotesisnya adalah :

***H3: budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja***



