

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Kepuasan Kerja

##### 1. Defenisi kepuasan kerja

Luthans (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu emosi yang merupakan respon terhadap situasi kerja, sehingga kepuasan kerja tidak dapat dilihat namun bisa dirasakan dan akan tercermin dalam sikap seperti semakin *loyal* pada organisasi, bekerja dengan maksimal, dan mematuhi peraturan yang dibuat dalam organisasi. Locke (dalam Luthans, 2006) memberikan definisi komprehensif dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif, dan evaluatif dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah “Keadaan emosi yang senang atau emosi yang positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.” Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.

Kepuasan kerja menurut Berry, Spector dan Jex (dalam Tondok & Andarika, 2004) ditunjukkan oleh sikap karyawan yang tidak pernah absen, datang tepat waktu, bersemangat dan memiliki motivasi yang tinggi. Kepuasan kerja, sebagaimana dikemukakan oleh Riggio (dalam Tondok & Andarika, 2004) merupakan faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup karyawan karena sebagian besar waktu karyawan digunakan untuk bekerja.

Rivai dan Sagala (2009), memaparkan bahwa terdapat beberapa teori tentang kepuasan kerja yang cukup dikenal, yaitu

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Teori ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*). Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan melihat selisih antara sesuatu yang seharusnya dirasakan dengan yang akan dapat dicapai.

b. Teori Keadilan (*Equit Theory*). Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan.

Dari pendapat-pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan senang, tidak senang, puas, tidak puasnya seseorang mengenai seberapa baik pekerjaannya memberikan hal yang dinilainya penting.

## 2. Dimensi-dimensi Kepuasan Kerja

Luthans (2006) menyatakan bahwa pengaruh utama dari kepuasan kerja ditunjukkan dari lima dimensi berikut, yaitu: pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Kemudian dia juga menambahkan kondisi kerja sebagai dimensi kepuasan kerja.

Adapun lima dimensi menurut Luthans (2006) dapat dijelaskan sebagai berikut:

### a. Pekerjaan itu sendiri

Dalam hal ini, pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab. Penelitian terbaru menemukan bahwa karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan menghubungkan antara kepribadian dan kepuasan kerja, dan jika

persyaratan kreatif pekerjaan terpenuhi, maka mereka cenderung menjadi puas.

*b. Gaji*

Gaji adalah sejumlah upah yang diterima dan tingkat ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibanding orang lain dalam organisasi. Gaji merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Uang tidak hanya membantu orang untuk memenuhi kebutuhan dasar, tetapi juga alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan untuk tingkat yang lebih tinggi. Karyawan melihat gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan. Benefit (gaji) tambahan juga penting, tapi tidak begitu berpengaruh.

*c. Promosi*

Kesempatan promosi merupakan suatu kesempatan untuk maju dalam organisasi. Dengan strategi perataan organisasi dan pemberian wewenang, promosi dalam pengertian tradisional, yang berarti manapaki tangga kesuksesan dalam perusahaan.

*d. Pengawasan*

Pengawasan merupakan kemampuan penyelia (pemimpin) untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pada saat ini, dapat dikatakan bahwa ada dua dimensi gaya pengawasan yang mempengaruhi kepuasan kerja. Dimensi pertama berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat ketika penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Dimensi kedua adalah partisipasi atau pengaruh, karyawan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berkemungkinan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi kepuasan mereka.

*e. Rekan kerja*

Ini merupakan tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial. Rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja, terutama tim yang kuat dapat menjadi pendukung, pemberi kenyamanan, penasihat, dan pemberi bantuan pada anggota individu.

*f. Kondisi Kerja*

Kondisi kerja menyangkut dengan suasana tempat bekerja.

Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa dimensi-dimensi kepuasan kerja, meliputi: pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja, kondisi kerja, organisasi dan manajemen.

### **3. Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

*a. Iklim organisasi*

kepuasan kerja dipengaruhi oleh iklim organisasi. Iklim organisasi yang kondusif dan hubungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena iklim kerja yang baik merupakan salah satu faktor yang menunjang semangat dan kegairahan kerja karyawan (Kelner dalam Satria, 2005)



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Motivasi kerja

Motivasi kerja sangat diperlukan oleh seorang karyawan untuk dapat mencapai suatu kepuasan kerja yang tinggi meskipun menurut sifat besarnya kepuasan kerja itu sendiri sangat relatif atau berbeda antara satu individu dengan individu lainnya (Brahmasari dan Suprayetno, 2008).

- c. Hubungan interpersonal. Individu mendapatkan sesuatu yang lebih daripada uang atau prestasi yang nyata dari pekerjaan tetapi karyawan juga memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Perilaku atasan seseorang juga merupakan faktor penentu kepuasan yang utama (Robbins, 2002)

## B. Iklim Organisasi

### 1. Defenisi Iklim Organisasi

Istilah iklim organisasi (*organizational climate*) pertama kalinya dipakai oleh Kurt Lewin pada tahun 1930-an, yang menggunakan istilah iklim psikologi (*psychological climate*). Kemudian istilah iklim organisasi dipakai oleh Tagiuri dan Litwin. Tagiuri mengemukakan sejumlah istilah untuk melukiskan prilaku dalam hubungan dengan latar atau tempat (*setting*) dimana prilaku muncul: lingkungan (*environment*), lingkungan pergaulan (*milieu*), budaya (*culture*), suasana (*atmosphere*), situasi (*situation*), pola lapangan (*field setting*), pola perilaku (*behavior setting*), dan kondisi (*conditions*) (Stringer dalam Wirawan 2007).

Stinger (dalam wirawan, 2007) mendefenisikan iklim sebagai “...*collection and pattern of environmental determinant of aroused motivation*”, iklim

organisasi adalah sebagai suatu koleksi dan pola lingkungan yang menentukan motivasi. Defenisi mengenai iklim organisasi dikemukakan oleh beberapa ahli. Para ahli Barat mengartikan iklim sebagai unsur fisik, dimana iklim sebagai suatu atribusi dari organisasi atau sebagai suatu atribusi dari pada persepsi individu sendiri (Wirawan 2007).

Menurut Davis dan Newstorm (2001) iklim organisasi merupakan sebuah konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan oleh anggotanya selama beraktifitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi. Davis dan Newstrom (2001) memandang iklim organisasi sebagai kepribadian sebuah organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi.

Iklim tidak dapat dilihat dan disentuh, tapi iklim ada dan dapat dirasakan. Iklim dipengaruhi hampir oleh semua hal yang akan terjadi dalam suatu organisasi (Saputra, dkk, 2013). jika sebuah organisasi ingin berhasil dalam mewujudkan cita cita dan tujuannya secara utuh dan sempurna, maka dibutuhkan individu-individu yang handal sebagai sumber daya yang akan memegang kendalai tali organisasi. Agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat berkerja secara optimal dan memiliki loyalitas yang tinggi, maka organisasi harus menciptakan iklim yang baik dan menyenangkan, sehingga sumber daya manusia yang telah terbentuk kualitasnya dapat dipertahankan dan mereka memiliki prestasi kerja tinggi.

Dari pendapat di atas maka penulis menyimpulkan iklim organisasi merupakan satu konsep yang menggambarkan tentang kualitas lingkungan

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

internal organisasi yang mempengaruhi perilaku anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya.

## 2. Dimensi Iklim Organisasi

Stingers (dalam Wirawan, 2007), mengatakan bahwa untuk mengukur iklim organisasi terdapat enam dimensi yang terdiri dari:

### 1) Struktur

Dimensi ini berkaitan dengan tugas yang terorganisir dengan baik, dan tujuan dirumuskan secara jelas, struktur juga memberikan batasan-batasan melalui peraturan, prosedur, kebijaksanaan, dan praktek yang harus ditaati dalam pelaksanaan tugas dan kewajiban mereka.

### 2) Standar-standar

Dimensi ini berkaitan dengan penekanan yang dilakukan oleh pihak organisasi untuk melakukan yang terbaik agar memenuhi sasaran yang dapat dicapai berdasarkan target yang ditetapkan. Sasaran ini dibebankan pada individu maupun terhadap kelompok kerjanya.

### 3) Tanggung Jawab

Dimensi ini berkaitan dengan rasa tanggung jawab yang harus dimiliki oleh setiap anggota dalam melaksanakan tugas-tugasnya serta adanya rasa percaya antara satu dengan lainnya maupun dengan atasan.

### 4) Penghargaan

Dimensi ini berkaitan dengan penghargaan yang diperoleh anggota karena pekerjaan yang telah dilaksanakan dengan baik, tidak hanya sekedar hukuman ketika terdapat kesalahan yang diperbuat oleh anggota akan tetapi

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

juga dorongan untuk maju atau kritik yang membangun, termasuk juga kebijakan tentang promosi karir ataupun hal lain.

5) Dukungan

Dimensi ini berkaitan dengan dukungan yang positif yang dirasa dari atasan dan anggota didalam kelompoknya, penekanannya terhadap dukungan timbal balik dari atas dan dibawah. Jadi dimensi ini berbicara tentang adanya saling dukungan diantara sesama anggota yang setingkat maupun dukungan timbal balik (saling mendukung) antara anggota dan pimpinan sehingga terciptanya harmonisasi antar anggota organisasi.

6) Komitmen

Komitmen merefleksikan perasaan bangga anggota terhadap organisasinya dan derajat kelayakan terhadap pencapaian tujuan organisasi

**3. Faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi**

Stringer (dalam dirawan, 2007) mengemukakan bahwa terdapat lima faktor yang mempengaruhi terjadinya iklim suatu organisasi, yaitu lingkungan eksternal, strategi, praktik kepemimpinan, pengaturan organisasi dan sejarah organisasi. Masing-masing faktor ini sangat menentukan, oleh karena itu orang yang ingin mengubah iklim organisasi harus mengevaluasi masing-masing faktor tersebut.

- a. Lingkungan eksternal. Industri atau bisnis yang sama mempunyai iklim organisasi umum yang sama. Misalnya, iklim organisasi umum perusahaan asuransi umumnya sama, demikian juga dengan iklim organisasi pemerintah, sekolah, atau perusahaan industri, mempunyai iklim umum yang sama. Kesamaan faktor umum tersebut disebabkan lingkungan eksternal organisasi.



#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### b. Strategi organisasi.

Kinerja suatu organisasi tergantung pada strategi (apa yang diupayakan untuk dilakukan), energi yang dimiliki oleh anggota untuk melaksanakan pekerjaan yang diperlukan oleh strategi, dan faktor-faktor lingkungan penentu dari level energi tersebut. Strategi yang berbeda menimbulkan pola organisasi yang berbeda. Strategi mempengaruhi iklim organisasi secara tidak langsung.

#### c. Pengaturan organisasi.

Pengaturan organisasi mempunyai pengaruh paling kuat terhadap iklim organisasi.

#### d. Sejarah organisasi

Semakin tua umur organisasi semakin kuat pengaruh kekuatannya. Pengaruh tersebut dalam bentuk tradisi dan ingatan yang membentuk harapan anggota organisasi dan mempunyai pengaruh terhadap iklim organisasinya.

#### e. Praktik kepemimpinan.

Perilaku pemimpin mempengaruhi iklim organisasi yang kemudian mendorong motivasi individu. Motivasi individu merupakan pendorong utama terjadinya kinerja.

## C. Motivasi Kerja

### 1. Defenisi motivasi kerja

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Istilah motivasi berasal dari kata Latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Hasibuan, 2006). Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja.

Robbins (2006), menyebutkan bahwa “*motivation as the processes that account for an individual’s intensity, direction, and persistence of effort toward attaining a goal While. General motivation is concerned with effort toward any goal, we’ll narrow the focus to organizational goals in order to reflect our singular interest in work-related behavior*”. Robbins menyatakan bahwa motivasi sebagai proses yang memperhitungkan intensitas individu, arah, dan ketekunan usaha menuju pencapaian tujuan. Selain itu Robbins dalam kutipan tersebut memfokuskan definisi pada tujuan organisasi dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan atau keinginan yang berasal dari dalam maupun luar diri karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan atau upaya-upaya guna memenuhi kebutuhan karyawan ataupun organisasinya.

## 2. Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Herzberg mengembangkan teori motivator-hygiene atau sering disebut teori dua faktor. Ia memiliki keyakinan bahwa hubungan individu dengan pekerjaannya

merupakan hubungan dasar dan bahwa sikap seseorang terhadap kerja sangat menentukan kegagalan dan keberhasilan individu tersebut (Robbins, 2006).

Adapun teori motivator-hygiene menurut Herzberg di atas dijelaskan sebagai berikut:

#### 1) *Hygiene factors*

*hygiene* berhubungan dengan aspek-aspek yang terkandung dalam konteks dari pekerjaan. Jadi berhubungan dengan “*Job Context*” atau disebut juga sebagai aspek-aspek ekstrinsik dalam pekerjaan. Faktor-faktor yang termasuk disini adalah:

- a. Kompensasi (pengupahan)
- b. Pengawasan
- c. Hubungan antar pribadi
- d. Prosedur organisasi
- e. Kondisi kerja
- f. Keamanan dan keselamatan kerja

#### 2) *Motivational factors*

*motivator* berhubungan dengan aspek-aspek yang terkandung dalam pekerjaan itu sendiri. Jadi, berhubungan dengan “*job content*” atau disebut juga sebagai aspek-aspek intrinsik dalam pekerjaan. Faktor-faktor yang termasuk disini adalah:

- a. Prestasi dalam pekerjaan.
- b. Pengakuan orang lain.
- c. Tanggung jawab

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- d. Peluang untuk maju
- e. Kemungkinan pengembangan karir
- f. Pekerjaan itu sendiri.

#### **D. Kerangka Berfikir**

Teori utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori dari Luthan (2006) tentang kepuasan kerja, teori Stinger (dalam Wirawan, 2007) tentang iklim organisasi serta teori *Motivator-hygiene* oleh Herzberg (dalam Robbins, 2006) tentang motivasi kerja yang menjadi dasar pemikiran peneliti dalam melakukan penelitian.

Karyawan merupakan faktor penting dalam sebuah perusahaan. Karyawan adalah motor penggerak sebuah perusahaan, tanpa adanya karyawan sangat mustahil bagi perusahaan untuk memproduksi barang ataupun jasa. Setiap karyawan dituntut untuk berkerja maksimal demi kemajuan perusahaan sesuai dengan bidangnya masing- masing. Menurut Nugraha (2013) idealnya aktivitas seorang karyawan tidak dapat dikatakan hanya sekedar aktivitas mengatur kertas, menulis menunggu pelanggan, atau mengoperasikan suatu peralatan saja, tetapi setiap pekerjaan juga menuntut individu tersebut untuk berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan-atasan, mengikuti peraturan dan kebijaksanaan organisasional, memenuhi standar-standar kinerja yang ada, atau bahkan menerima kondisi-kondisi kerja yang sering sekali kurang ideal, dan lain sebagainya.

Dengan kondisi kerja yang sedemikian rupa, kepuasan kerja pada karyawan menjadi salah satu hal yang perlu diperhatikan. Karena dengan kepuasan kerja yang rendah, maka akan terjadi penurunan semangat kerja dan gairah kerja pada



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karyawan. Hal ini sejalan dengan Nitisemito (1992) ketidakpuasan kerja akan menimbulkan penurunan semangat dan gairah kerja, banyaknya kasus-kasus pemogokan kerja akhir-akhir ini, terlepas dari apapun motif masing-masing individu mengisyaratkan adanya ketidakpuasan karyawan terhadap organisasi tersebut.

Namun hal ini tentunya tidak akan terjadi apabila karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi karyawan akan menunjukkan sikap yang positif sehingga karyawan akan bekerja lebih baik untuk memajukan perusahaannya. Hal ini sejalan dengan pandangan Freinberg (dalam Arishanti dan Ritandiyono, 2005) yang mengemukakan bahwa individu yang puas akan pekerjaannya akan terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik, dengan tingkat kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya yang ditunjukkan dengan sikap berbicara positif tentang organisasi, membantu orang lain, dan jauh melebihi harapan normal dari pekerjaan mereka.

Luthans (2006) menjelaskan kepuasan kerja adalah nilai dari kesehatan dan keefektifan organisasi secara keseluruhan. Hal ini sejalan dengan pandangan Locke (dalam Luthans, 2006) yang memberikan definisi komprehensif dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif, dan evaluatif dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah “Keadaan emosi yang senang atau emosi yang positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.” Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Adapun

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

lima dimensi kepuasan kerja menurut Luthans (2006) adalah : Pekerjaan itu sendiri, Gaji, Promosi, Pengawasan, Rekan kerja, Kondisi Kerja.

Kepuasan kerja pada diri karyawan tidak semata-mata dapat diperoleh begitu saja, untuk memiliki kepuasan dalam berkerja dibutuhkan lingkungan, kondisi serta suasana tempat kerja yang harmonis. Iklim organisasi merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan. Hal ini berdasarkan pandangan Kelner (dalam Satria, 2005) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh oleh iklim organisasi. Iklim organisasi yang kondusif dan hubungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena iklim kerja yang baik merupakan salah satu faktor yang menunjang semangat dan kegairahan kerja karyawan

Menurut Litwin dan Stringer (dalam Wirawan, 2007) iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi prilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set-karakter atau sifat organisasi. Adapun dimensi iklim organisasi dari Stingers (dalam Wirawan, 2007) terdiri dari: Struktur, Standar-standar, Tanggung Jawab, Penghargaan, Dukungan dan Komitmen.

Iklim organisasi merupakan sifat dari lingkungan kerja yang menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi sikap karyawan mengenai pekerjaannya. Jadi, iklim ini dapat menjadi ciri khas dari suatu organisasi, yang di dalamnya terdapat perilaku dari pimpinan sampai bawahan. Semakin positif sikap seseorang,

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

maka dia akan merasa puas. Begitu pula sebaliknya, semakin negatif sikapnya maka dia akan merasa tidak puas.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi memiliki peranan yang sangat penting dalam membentuk kepuasan kerja pada karyawan. Hal ini sesuai dengan Sagala (2008) yang menyatakan bahwa iklim organisasi merupakan serangkaian sifat lingkungan kerja, yang dinilai langsung atau tidak langsung oleh karyawan yang dianggap menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi rasa puas dalam diri karyawan.

Selain iklim organisasi, kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh motivasi kerja. Kartika dan Kaihatu (2010) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terdapat kepuasan kerja karyawan. Motivasi kerja memang sangat diperlukan oleh seorang karyawan untuk dapat mencapai suatu kepuasan kerja yang tinggi meskipun menurut sifatnya besarnya kepuasan kerja itu sendiri sangat relatif atau berbeda antara satu orang dengan orang lainnya (Brahmasari dan Suprayetno, 2008).

Robbins (2006), menyebutkan bahwa motivasi kerja adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual. Dengan adanya upaya yang dilakukan organisasi untuk memenuhi kebutuhan individu diharapkan motivasi kerja pada karyawan menjadi meningkat dan tujuan dari organisasi dapat tercapai. Herzberg mengembangkan teori motivator-hygiene atau sering disebut teori dua faktor. Ia memiliki keyakinan bahwa hubungan individu dengan pekerjaannya merupakan hubungan

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

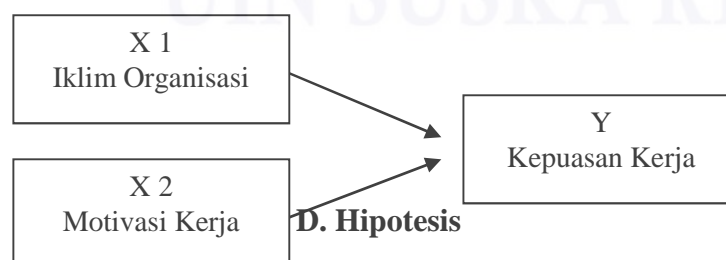
1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dasar dan bahwa sikap seseorang terhadap kerja sangat menentukan kegagalan dan keberhasilan individu tersebut (Robbins, 2006). Adapun teori dua faktor dari Herzberg (Robbins, 2006) adalah Motivasi intrinsik (*motivator*) dan Motivasi ekstrinsik (*hygiene*).

Menurut Munandar (2006), “motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu”. Jadi, motivasi kerja merupakan dorongan dari diri seseorang yang muncul karena adanya kebutuhan-kebutuhan untuk menciptakan kepuasan kerja, agar tujuan dari pekerjaannya dapat tercapai. Kebutuhan ini meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pada karyawan akan mendorong karyawan untuk berkerja lebih baik serta meningkatkan usaha yang dimiliki oleh karyawan sehingga secara tidak langsung akan mempengaruhi kepuasan kerja pada diri karyawan.

Berdasarkan konseptual yang telah diuraikan di atas, bagaimana keterkaitan antara iklim organisasi dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan sebagaimana diuraikan diatas dapat diilustrasikan dalam bagan berikut ini:





Berdasarkan uraian dalam kerangka pemikiran yang telah dikemukakan di atas, maka dalam penelitian ini peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut: “terdapat hubungan antara iklim organisasi dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan”. Artinya semakin baik iklim organisasi dan tingginya motivasi kerja pada karyawan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pada karyawan. Sebaliknya semakin buruk iklim organisasi serta rendahnya motivasi kerja maka semakin rendah pula kepuasan kerja pada karyawan.

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

