

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Budaya Organisasi

2.1.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan tau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya kedalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu (Emron dan Yohny 2018:117). Budaya organisasi adalah norma-norma dan kebiasaan yang diterima sebagai suatu kebenaran oleh semua orang dalam organisasi, budaya organisasi menjadi acuan bersama diantara manusia dalam melakukan interaksi dalam organisasi (Wibowo 2016:481).

Robbins dan Coulter (2018:118) mengemukakan bahwa, “Budaya organisasi merupakan nilai-nilai bersama, prinsip, tradisi, dan cara melakukan hal-hal yang mempengaruhi cara anggota organisasi bertindak.”

2.1.2 Fungsi Budaya Organisasi

Emron dan Yohny (2018:127) menyatakan bahwa budaya organisasi melakukan sejumlah fungsi dalam suatu organisasi, yakni:

1. Memberikan nuansa yang membedakan dengan organisasi lain dan kesan tersendiri sehingga memberikan citra positif bagi organisasi/perusahaan dimata publik/pelanggan.
2. Memiliki simbol dan nilai-nilai yang menjadi kebanggaan anggota yang ada didalamnya.
3. Membimbing perilaku-perilaku anggotanya kearah pemikiran konstruktif, berkontribusi positif, dan bekerja efektif dalam mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
4. Membangun kerja sama tim yang solid dan rasa kebersamaan yang tinggi sesama anggota.

2.1.3 Karakteristik Budaya Organisasi

Budaya organisasi menunjukkan suatu karakteristik tertentu. Victor Tan (2016: 483) mengemukakan bahwa arakteristik suatu budaya organisasi adalah sebagai berikut.

1. *Individual initiative*, yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan, dan kemerdekaan yang dimiliki individu
2. *Risk Tolerance*, yaitu suatu tingkat dimana pekerja didorong mengambil resiko, menjadi agresif dan inovatif.
3. *Direction*, yaitu kemampuan organisasi menciptakan tujuan yang jelas dan menetapkan harapan kinerja.
4. *Integration*, yaitu tingkatan dimana unit dalam organisasi didorong untuk beroperasi dengan cara terkoordinasi.
5. *Management support*, yaitu tingkatan dimana manajer mengusahakan komunikasi yang jelas, bantuan dan dukungan pada bawahannya.
6. *Control*, yaitu jumlah aturan dan pengawasan langsung yang dipergunakan untuk melihat dan mengawasi perilaku pekerja.
7. *Identity*, yaitu tingkatan dimana anggota mengidentifikasi bersama organisasi secara keseluruhan dari pada dengan kelompok kerja atau bidang keahlian professional tertentu.
8. *Reward system*, yaitu suatu tingkatan dimana alokasi reward, kenaikan gaji, atau promosi, didasarkan pada kriteria kinerja pekerja, dan bukan pada senioritas atau favoritisme.
9. *Conflict tolerance*, yaitu suatu tingkatan dimana pekerja didorong menyampaikan konflik dan kritik secara terbuka.
10. *Communication patterns*, yaitu suatu tingkatan dimana komunikasi organisasional dibatasi pada kewenangan hierarki formal

2.1.4 Indikator Budaya Organisasi

Berikut adalah indikator budaya organisasi yang dikemukakan oleh Emron dan Yohny (2018:129) yaitu sebagai berikut :

1. Kesadaran diri.

Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan produk-produk berkualitas dan layanan tinggi.

2. Keagresifan.

Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengejarnya dengan antusias.

3. Kepribadian.

Anggota bersikap saling mengormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek-aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal (dalam perspektif Ishikawa, pakar mutu dari Jepang, setiap bagian internal harus melayani bukan dilayani).

4. Performa.

Anggota organisasi memiliki tingkat kreativitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisien.

5. Orientasi tim

Anggota organisasi melakukan kerja sama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota, yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

2.2 Kepuasan Kerja Karyawan

2.2.1 Teori Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini harusnya mereka terima Robbin (2016:78).

Robbins & Coulter (2018:210) menyebutkan bahwa, “*job satisfaction refers to a person general attitude toward his or job*” (kepuasan kerja merupakan sifat umum seseorang terhadap pekerjaannya).

Wexley dan Yukl, (2018:210) berpendapat, kepuasan kerja adalah, “cara seorang pekerja merasakan pekerjaannya”. Sedangkan pendapat Vroom, Kepuasan kerja adalah reaksi dari para pekerja terhadap peran yang mereka mainkan dalam pekerjaan mereka (2018:210). Tidak jauh berbeda, menurut Gibson, Ivancevich, & Donnelly (2018:210), kepuasan kerja ialah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka. Sikap ini berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya.

Sedangkan Greenberg dan Baron (2013:148) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaan mereka.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Kreitner dan Kinicki (2018:82) hal tersebut adalah :

1. Pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment*)

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan, yang memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan (*discrepancies*)

Kepuasan merupakan suatu hasil pemenuhan harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari

apa yang diterima, maka orang akan tidak puas. Sebaliknya, individu akan puas apabila menerima manfaat di atas harapan.

3. Pencapaian nilai (Value attainment)

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan yang memberikan pemenuhan nilai kerja individual penting.

4. Keadilan (Equity)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

5. Komponen genetic (Genetic components)

Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan.

2.2.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Yoyo Sudaryo (2018) Indikator untuk mengukur kepuasan kerja yaitu:

1. Kemangkiran

Pegawai yang tinggi tingkat kepuasan kerjanya akan rendah tingkat kemangkirannya. Sebaliknya, pegawai yang rendah tingkat kepuasan kerjanya akan cenderung tinggi tingkat kemangkirannya.

2. Keinginan pindah

Tidak dapat disangkal bahwa salah satu faktor penyebab timbulnya keinginan pindah kerja adalah ketidakpuasan ditempat bekerja sekarang. Sebab-sebab ketidakpuasan tersebut dapat beranekaragam, seperti penghasilan rendah atau dirasakan kurang memadai, kondisi kerja yang kurang memuaskan, hubungan yang tidak serasi, baik dengan atasan maupun dengan para rekan sekerja., pekerjaan yang tidak sesuai, dan berbagai faktor lainnya.

3. Kinerja karyawan

Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya.

4. Rekan kerja

Rekan kerja yang bersahabat, kerja sama rekan sekerja atau kelompok kerja adalah sumber kepuasan kerja bagi pekerja secara individual. Sementara itu kelompok kerja dapat memberikan dukungan, nasihat atau saran kepada sesama rekan kerja. Rekan kerja yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

5. Kenyamanan kerja karyawan

Pada umumnya karyawan cenderung lebih senang dengan adanya kondisi lingkungan kantor tempat kerja yang baik dan nyaman, sehingga efisiensi kerja suatu organisasi dapat tercapai dengan baik. Lingkungan kerja atau prasarana fisik yang baik, dapat membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan bagi para karyawan.

2.3 Komitmen Kerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Komitmen Kerja

Menurut Mowday dalam Sopiah (2008:155) menyebutkan komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Menurut dia, “komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku yang penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai. Komitmen organisasional adalah identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasional adalah keinginan anggota-anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi”.

Komitmen kerja dapat diartikan sebagai dorongan emosional diri dalam arti positif. Dimana pegawai/karyawan yang ingin karirnya maju berkomitmen untuk mengejar keunggulan dan meraih prestasi, dan karyawan yang merasa penting terhadap pelayanan berkomitmen untuk meningkatkan kompetensi (Emron dan Yohny 2018:221)

Mayer & Herskovits (2001:301) menyatakan bahwa komitmen adalah “Kekuatan yang meningkat seorang individu untuk suatu tindakan yang relevan dengan satu atau beberapa tujuan”

2.3.2 Manfaat Komitmen Kerja

Menurut Juniarari (2011) menyatakan bahwa manfaat dari komitmen organisasi ada 3 yaitu:

1. Para karyawan yang serius menunjukkan komitmen tinggi kepada organisasi memiliki kemungkinan yang jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat keikutsertaan yang tinggi dalam organisasi.
2. Mempunyai keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja di organisasi yang sekarang dan bisa terus memberikan sumbangan untuk mencapai tujuan.
3. Secara penuh terlibat dengan pekerjaan, karena pekerjaan tersebut merupakan mekanisme kunci dan saluran individu untuk memberikan sumbangan dalam pencapaian tujuan organisasi.

2.3.3 Dimensi Komitmen Kerja

1. Faktor logis

Pegawai/karyawan akan bertahan dalam organisasi karena melihat adanya pertimbangan logis misalnya memiliki jabatan strategis dan berpenghasilan cukup atau berdasarkan faktor kesulitan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik

2. Faktor lingkungan

Pegawai/karyawan memiliki komitmen terhadap organisasi karena lingkungan yang menyenangkan, merasa dihargai, memiliki peluang untuk berinovasi, dan dilibatkan dalam pencapaian tujuan organisasi.

3. Faktor harapan

Pegawai/karyawan memiliki kesempatan yang luas untuk berkarir dan kesempatan untuk meraih posisi yang lebih tinggi, melalui system yang terbuka dan transparan.

4. Faktor ikatan emosional

Pegawai/karywan merasa ada ikatan emosional yang tinggi. Misalnya merasakan suasana kekeluargaan dalam organisasi, atau organisasi telah memberikan jasa yang luar biasa pada kehidupannya, atau dapat juga karena memiliki hubungan kerabat/keluarga.

2.3.4 Indikator Komitmen Kerja

Menurut Mayer dan Allen (2012:99) mengelompokan komitmen dengan tiga indikator yang terpisah, yaitu:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*) yaitu keterkaitan perasaan emosional dari pegawai serta mengidentifikasi dan keterlibatannya dalam organisasi. Karyawan dengan komitmen afektif yang kuat melanjutkan pekerjaan dengan organisasi karena mereka ingin melakukannya.
2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) Mengacu berdasarkan perhitungan biaya apabila keluar dari organisasi. Karyawan yang berhubungan utama untuk tetap berada dalam organisasi didasarkan pada komitmen kontinyu karena mereka harus melakukannya.
3. Komitmen normatif (*normative commitment*) Mencerminkan perasaan kewajiban untuk melanjutkan pekerjaan. Karyawan dengan komitmen

normative yang tinggi merasa bahwa mereka harus tetap dengan organisasi.

2.4 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan beberapa penelitian terdahulu sebagai referensi yang dapat dilihat pada table berikut.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil
1.	Tiara Putri Usmany (2016)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pabrik Gondorukem Dan Terpentin Sukun Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Gondorukem Dan Terpentin II, Ponorogo)	Variabel Independen: Budaya Organisasi Variabel Dependen: Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan	1. Terdapat Pengaruh Signifikan Antara Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional. 2. Terdapat Pengaruh Signifikan Antara Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. 3. Terdapat Pengaruh Signifikan Antara Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan
2.	Chaterina Melina Taurisa (2014)	Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada	Variabel Independen: Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja. Variabel Dependen:	1. Budaya Organisasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja. 2. Budaya Organisasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan

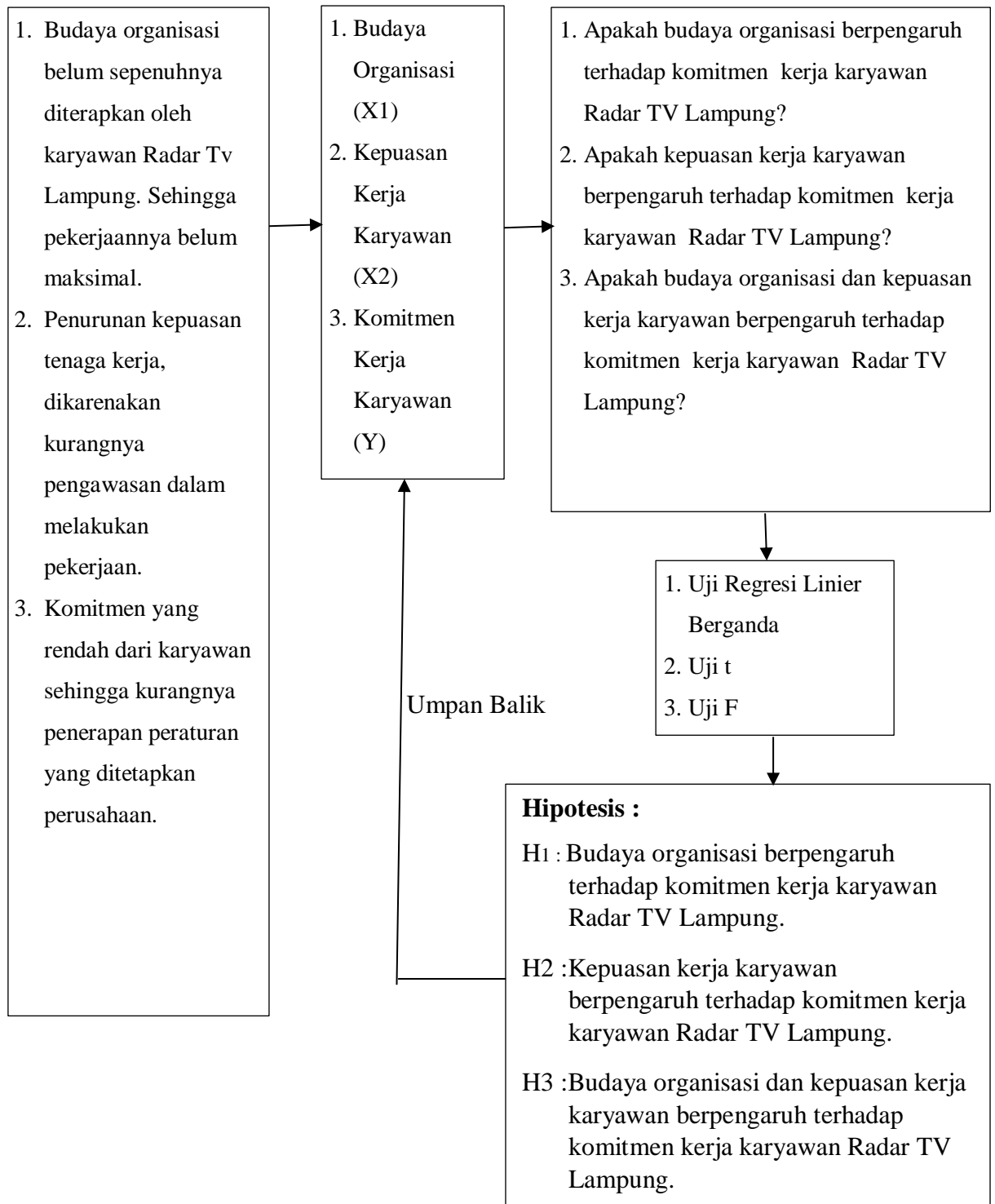
		PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang)	Komitmen Organisasional	<p>Terhadap Komitmen Organisasional.</p> <p>3. Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Komitmen Organisasional.</p> <p>4. Komitmen Organisasional Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.</p> <p>5. Budaya Organisasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.</p> <p>6. Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.</p>
3.	Muhammad Anas Ma'ruf (2016)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta	<p>Variabel Independen: Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja</p> <p>Variabel Dependen: Komitmen Organisasional</p>	<p>1. Budaya Organisasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Pada Taraf 0,001 Terhadap Komitmen Organisasional.</p> <p>2. Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Pada Taraf 0,05 Terhadap</p>

				Komitmen Organisasional. 3. Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Karyawan
4.	Mersi D. Koeshartono (2015)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada PT. Sinar Sosro Yogyakarta)	Variabel Independen: Kepuasan Kerja Variabel Dependen: Komitmen Organisasional	1. Hasil Dari Penelitian Ini Menunjukkan Bahwa Variabel Kepuasan Kerja Memiliki Pengaruh Yang Positif Dan Signifikan Terhadap Variabel Komitmen Organisasional Karyawan PT. Sinar Sosro Yogyakarta.
5.	Fransiska ekobelawati (2019)	Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan	Variabel independen: budaya organisasi dan kepuasan kerja Variabel dependen: komitmen organisasional karyawan	Budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional karyawan Sari Bento Pontianak. Hal ini dibuktikan melalui analisis regresi dengan nilai β budaya organisasi sebesar 0,512, nilai β kepuasan kerja sebesar 0,213 dan (ΔR^2) sebesar 0,286

				<p>yang artinya budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional karyawan dengan kontribusi sebesar 28,6% dan hipotesis ketiga diterima.</p>
--	--	--	--	---

2.5 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



2.6 Hipotesis Penelitian

2.6.1 Budaya Organisasi terhadap Komitmen Kerja Karyawan

Khalili (2014) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif terhadap seluruh komponen dari budaya organisasi dan komitmen organisasi. Budaya organisasi merupakan sebuah pola dari nilai-nilai dan kepercayaan yang disepakati bersama membari arti kepada anggota dari organisasi tersebut dan aturan-aturan berperilaku. Nilai-nilai tersebut terfokus pada bagaimana organisasi dan anggota-anggota di dalamnya memandang pekerjaan dari perhatian terhadap detail, orientasi pada hasil, orientasi pada orang, orientasi pada tim, keagresifan, dan kemantapan. Kecenderungan orientasi yang terfokus pada pekerjaan menjadikan budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

H₁ : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan Radar TV Lampung

2.6.2 Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Kerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Gunlu et al. (2009), menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Dapat dikatakan bahwa pada saat kepuasan kerja seseorang meningkat, maka pada saat itu pula komitmen organisasi mereka akan meningkat juga. Sehingga hal – hal yang dapat menciptakan kepuasan kerja seseorang harus sangat diperhatikan dimana jika hal tersebut tidak diperhatikan maka komitmen organisasi akan berkurang.

H₂ : Kepuasan Kerja Karyawan berpengaruh terhadap Komitmen Kerja Karyawan Radar TV Lampung

2.6.3 Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Komitmen Kerja Karyawan

Chaterina dan Intan (2014), menemukan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan. Cocoknya karyawan dengan budaya organisasi

yang ada dan kepuasan kerja karyawan yang terpenuhi menyebabkan komitmen karyawan masih tinggi. Sehingga karyawan melakukan pekerjaannya dengan maksimal dan sesuai dengan peraturan yang sudah ditentukan perusahaan.

H₃ : Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan berpengaruh terhadap Komitmen Kerja Karyawan Radar TV Lampung.