BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Budaya Organisasional

2.1.1 Pengertian Budaya Organisasional

Menurut Muriman et al., (2008: 257-258) dikatakan bahwa organisasi memiliki suatu karakteristik yang komplek, pertama dikatakan bahwa setiap organisasi mempunyai tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai oleh organisasi, tujuan ini biasanya diungkapkan ataupun diwujudkan ke dalam serangkaian sasaran yang ingin dicapai organisasi tersebut, kedua dalam organisasi itu sendiri terdiri dari anggota yang menjalankan aktivitas organisasi, ketiga, semua organisasi mengembangkan suatu struktur secara sengaja agar anggotanya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Atas dasar karakteristik tersebut organisasi merupakan suatu pengaturan orang-orang secara sengaja untuk mencapai tujuan tertentu.

Proses pembentukan budaya organisasional melalui 4 tahap, yaitu tahap pertama terjadinya interaksi antar pimpinan atau pendiri organisasi dengan kelompok/ perorangan dalam organisasi. Pada tahap kedua adalah dari proses interaksi tersebut menimbulkan ide yang ditransformasikan menjadi artifak, nilai, keyakinan, ekspetasi dan asumsi yang akan diimplementasikan sehingga membentuk budaya organisasional. Tahap ketiga adalah bagaimana artifak, nilai, keyakinan dan asumsi diimplementasikan sehingga membentuk budaya organisasional. Tahap terakhir adalah bahwa dalam rangka mempertahankan budaya organisasional yang sudah

terbentuk di dalam organisasi dilakukan pembelajaran kepada anggota baru di dalam organisasi, sehingga diharapkan karyawan dapat berperilaku dan bersikap sesuai dengan nilai, asumsi, keyakinan sesuai dengan budaya organisasional di mana mereka bekerja (Tika, 2006: 10-31).

Terdapat beraneka ragam bentuk organisasi atau perusahaan, tentunya mempunyai budaya yang berbeda-beda, hal ini wajar dikarenakan lingkungan organisasipun berbeda-beda, misalnya perusahaan jasa, manufaktur, dan trading. Individu yang bekerja pada suatu lingkungan atau institusi akan dipengaruhi oleh lingkungan tempatnya bekerja. Lingkungan tempat bekerja mempunyai budaya organisasional yang berbeda-beda antara satu tempat dengan yang lain. Individu harus menyesuaikan segala perilakunya dengan budaya organisasional tempatnya bekerja. Organisasi berupaya mempertahankan kesesuaian budaya organisasional, dengan demikian karyawan agar diterima di lingkungan organisasi harus berperilaku sesuai dengan budaya organisasional yang berlaku. Pada dasarnya budaya organisasional dalam perusahaan merupakan alat untuk mempersatukan setiap individu yang melakukan aktivitas secara bersama-sama.

Keberhasilan organisasi pada saat ini ditentukan oleh budaya dan kemampuan karyawan dalam mentransformasikan diri guna mendukung tujuan organisasi. Budaya organisasional dapat dikatakan sebagai "kepribadian atau perasaan organisasi". Budaya atau kultur organisasional mempengaruhi cara manusia bertindak di dalam organisasi, bagaimana mereka bekerja, bekerja bersama rekan kerja, dan memandang masa depan yang sebagian besar ditentukan oleh norma kultural, nilai-nilai dan kepercayaan mereka. (Lumbanpraja, 2008: 452).

Menurut pendapat Robins & Judge (2008: 256) budaya organisasional merupakan sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi tersebut dari organisasi-organisasi lainnya. Menurut pandangan Ivancevich et al., (2012: 44) didalam bukunya mengakatakan bahwa budaya organisasional merupakan persepsi karyawan terhadap organisasi dan cara persepsi itu dapat menciptakan suatu pola keyakinan, nilai, dan ekspektasi.

Menurut Trinaningsih (2007: 13) budaya organisasional merupakan filosofi dasar yang memberikan arahan bagi karyawan oganisasi agar berperilaku sesuai dengan falsafah, ideologi, nilai-nilai, kepercayaan, asumsi, harapan dan sikap yang menjadikan patokan karyawan dalam bertindak di dalam organisasi.

Dari berbagai definisi yang ada, peneliti menarik kesimpulan bahwa budaya organisasional merupakan nilai-nilai dominan atau kebiasaan dalam suatu organisasi perusahaan yang disebarluaskan dan diacu sebagai filosofi kerja karyawan.

2.1.2 Manfaat Budaya Organisasional

Manfaat yang diperoleh jika budaya organisasional dipahami oleh seluruh lapisan sumber daya manusia dan bagi organisasi antara lain (Tika,2006: 1-31) :

1. Memberikan arah atau pedoman berperilaku di dalam organisasi.
2. Mempunyai kesamaan visi dan misi dalam melakukan tugas dan tanggung jawab.
3. Mendorong sumber daya manusia selalu mencapai prestasi kerja atau produktifitas yang lebih baik.
4. Mengetahui secara pasti tentang jenjang karir di organisasi sehingga mendorong karyawan untuk konsisten dengan tugas dan tanggung jawab.

2.1.3 Hakekat Dasar Budaya Organisasional

Menurut pendapat Robins & Judge (2008: 256), hakikat budaya organisasional dapat dibagi menjadi 7 yaitu :

a. Inovasi dan pengambilan risiko, yaitu sejauhmana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil risiko.

b. Perhatian pada hal-hal rinci, yaitu sejauhmana karyawan diharapkan memperlihatkan presisi (kecermatan), analisis dan perhatian kepada hal-hal detail.

c. Orientasi hasil, yaitu sejauhmana manajemen berfokus lebih pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.

d. Orientasi orang, yaitu sejauhmana keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada dalam organisasi.

e. Orientasi tim, yaitu sejauhmana kegiatan kerja diorganisasi pada tim, ketimbang pada individu-individu.

f. Keagresifan, yaitu sejauhmana pegawai didorong agresif dan kompetitif ketimbang santai.

g. Stabilitas, yaitu sejauhmana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo sebagai perbandingan dengan pertumbuhan.

2.2 Stres Kerja

2.2.1 Pengertian Stres Kerja

Salah satu masalah yang pasti akan dihadapi oleh setiap orang dalam kehidupan berkarya adalah stres. Stres harus diatasi, baik oleh karyawan sendiri

tanpa bantuan orang lain, maupun dengan bantuan pihak lain seperti para spesialis yang disediakan oleh organisasi di mana karyawan bekerja. Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan lain artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerjanya.

Berbagai gejala tersebut pada umumnya nampak pada berbagai perilaku yang tidak "normal" seperti gugup, tegang, selalu cemas, gangguan pencernaan, tekanan darah tinggi. Pengaruh gejala-gejala tersebut dapat terlihat pada kondisi mental tertentu seperti minum minuman keras atau merokok secara berlebihan, sukar tidur, sikap tidak bersahabat, putus asa, mudah marah, sukar mengendalikan emosi dan bersifat agresif.

Ivancevich et al., (2012: 295) mengemukakan bahwa stres kerja dikonseptualisasi dari beberapa titik pandang, yaitu stres sebagai stimulus dan stres sebagai respon. Stres sebagai stimulus menganggap stres sebagai sejumlah peristiwa yang mungkin menghasilkan konsekuensi yang tidak beraturan. Definisi stres sebagai sebuah respons dimana stres merupakan konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan (suatu stressor) dan respon individual. Stres berarti merupakan interaksi unik antara kondisi stimulus dalam lingkungan dan cara individu untuk merespon dengan cara tertentu. Dengan menggunakan definisi respons maka didefiniskan

bahwa stres adalah suatu respons terhadap suatu tindakan, situasi atau peristiwa dan yang menempakan tuntutan khusus pada seseorang.

Menurut Robbins & Judge (2008: 368) mendefinisikan stres sebagai suatu kondisi dinamik di mana seorang individu dikonfrontasikan dengan sebuah peluang, kendala atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasil konfrontasi ini dipersepsikan sebagai suatu hal yang tidak pasti dan mempunyai pengaruh yang sangat penting. Stres melibatkan suatu interaksi antara seseorang dengan lingkungan. Suatu kondisi akan menjadi potensial munculnya stres apabila dirasakan situasi lingkungan memperlihatkan suatu permintaan yang sulit untuk dipenuhi oleh kemampuan dan sumber daya yang dimiliki seseorang.

Stres kerja muncul sebagai hasil kekurangsesuaian antara individu dengan lingkungan kerjanya. Stres kerja tidak dengan sendirinya harus buruk, walaupun pada umumnya dibahas dalam konteks yang negatif. Stres kerja juga memiliki nilai positif bagi individu untuk belajar dan tumbuh melalui pengalaman. Stres kerja merupakan stres yang timbul dari beban kerja yang berlebihan, desakan waktu, penyeliaan yang kurang baik, iklim kerja yang menimbulkan rasa tidak aman, kurangnya informasi dan umpan balik tentang prestasi kerja seseorang, ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab, ketidakjelasan peranan karyawan dalam keseluruhan kegiatan organisasi, konflik antara karyawan dengan pihak lain di dalam dan di luar kelompok kerjanya, perbedaan sistem nilai yang dianut oleh karyawan dan yang dianut oleh organisasi dan perubahan yang terjadi yang pada umumnya memang menimbulkan rasa ketidakpastian. Stres kerja dapat muncul dari

interaksi individu dengan pekerjaan yang dicirikan dengan perubahan-perubahan di dalam individu tersebut yang mendorong fungsi normal (Assegaf, 2005: 95).

Stres sebenarnya suatu tanggapan seseorang baik secara fisik maupun mental terhadap suatu perubahan lingkungan kerja yang dirasa mengganggu sehingga mengakibatkan seseorang merasa tidak nyaman dan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Wuisan, 2007: 129).

2.2.2 Cara Mengelola Stres Kerja

Mengelola stres kerja dapat dilakukan dengan ada dua pendekatan yaitu pendekatan individu dan pendekatan organisasi (artikel manajemen sumber daya manusia, 2012).

1. **Pendekatan Individual**

   Seorang karyawan dapat berusaha sendiri untuk mengurangi level stresnya. Strategi yang bersifat individual yang cukup efektif yaitu; pengelolaan waktu, latihan fisik, latihan relaksasi, dan dukungan sosial. Dengan pengelolaan waktu yang baik maka seorang karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan baik, tanpa adanya tuntutan kerja yang tergesa-gesa. Dengan latihan fisik dapat meningkatkan kondisi tubuh agar lebih prima sehingga mampu menghadapi tuntutan tugas yang berat. Selain itu untuk mengurangi stres yang dihadapi pekerja perlu dilakukan kegiatan-kegiatan santai dan sebagai strategi terakhir untuk mengurangi stres adalah dengan berkumpul bersama sahabat, kolega, keluarga yang akan dapat memberikan dukungan dan saran-saran bagi dirinya.

2. **Pendekatan Organisasional**

Beberapa penyebab stres adalah tuntutan dari tugas dan peran serta struktur organisasi yang semuanya dikendalikan oleh manajemen, sehingga faktor-faktor itu dapat diubah. Strategi-strategi yang mungkin digunakan oleh manajemen untuk mengurangi stres karyawannya adalah melalui seleksi dan penempatan, penetapan tujuan, redesain pekerjaan, pengambilan keputusan partisipatif, komunikasi organisasional, dan program kesejahteraan. Melalui strategi tersebut akan menyebabkan karyawan memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya dan mereka bekerja untuk tujuan yang mereka inginkan serta adanya hubungan interpersonal yang sehat serta perawatan terhadap kondisi fisik dan mental.

2.3 Komitmen Organisasional

2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasional

Dalam rangka pencapaian tujuannya secara efektif dan efisien, organisasi membutuhkan sumber daya manusia atau karyawan dengan tingkat loyalitas dan partisipasi yang tinggi. Diharapkan dengan adanya komitmen yang tinggi dari pegawai terhadap organisasi maka akan dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi. Tingkat loyalitas dan partisipasi yang tinggi tersebut disebut komitmen (Assegaf, 2005: 91).

Menurut (Trinaningsih, 2007: 10) menyatakan komitmen adalah penerimaan karyawaan atas nilai-nilai organisasi, keterlibatan karyawan secara psikologis dan loyalitas seorang karyawan yang dibuktikan dengan sikap dan cara mereka bekerja di

dalam organisasi. Karyawan yang komit terhadap organisasi akan menunjukan sikap dan perilaku yang positif terhadap organisasinya, karyawan akan memiliki jiwa untuk membela organisasinya, berusaha meningkatkan prestasinya di dalam bekerja dan memiliki keyakinan untuk membantu demi terwujudnya tujuan organisasi.

Menurut Robbins & Judge (2008: 100) komitmen organisasional adalah sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak pada organisasi serta menerima tujuan - tujuan yang terkandung di dalam organisasi tersebut dan serta keinginannya untuk tinggal dalam organisasi tersebut. Menurut Mamik et al., (2008:94) komitmen merupakan ketertarikan emosional dan keterlibatan seseorang pada suatu organisasi. Komitmen organisasional berkaitan dengan sejauh mana seorang karyawan memiliki keberpihakan terhadap organisasi. Komitmen organisasional ini dipengaruhi dan atau berkembang, apabila keterlibatan seseorang dalam organisasi terbukti menjadi pengalaman yang memuaskan bagi dirinya yaitu dapat memberikan kesempatan untuk melakukan pekerjaan dengan semakin baik atau menghasilkan kesempatan untuk mendapatkan skill yang berharga.

Restuningdiah (2009: 252) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari pegawai terhadap organisasi. Komitmen organisasional adalah suatu ikatan psikologis pegawai pada organisasi yang ditandai dengan adanya :

1. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi.
2. Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi
3. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

Dari beberapa definisi yang ada maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional adalah perasaan keterikatan seorang individu terhadap organisasi dan ditampilkan dalam bentuk melibatkan diri secara aktif segala bentuk segala aktivitas yang menunjang kemajuan dan keberlangsungan organisasi.

2.3.2 Bentuk Komitmen Organisasional

Menurut Meyer & Allen (1991: 62-82) mengemukakan bahwa ada tiga komponen komitmen organisasional yaitu :

1. *Affective commitment*, menunjukkan kelekatan psikologis terhadap organisasi. Individu bertahan dalam organisasi karena ia menginginkannya. Karyawan yang mempunyai komitmen afektif yang kuat akan mengidentifikasikan diri, menyesuaikan diri dengan organisasi, terlibat mendalam, dan menikmati keanggotaannya dalam organisasi tempat ia bekerja.
2. *Continuance commitment*, muncul apabila pegawai tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain atau karena pegawai tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.
3. *Normative commitment*, ditunjukkan dengan perasaan wajib untuk tetap bertahan dalam organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional ini akan bertahan dalam organisasi, karena ia wajib berada dalam organisasi, berperilaku, memenuhi kewajiban organisasi.

2.3.3 Proses Mengelola Komitmen Organisasional

Model proses pengelolaan komitmen organisasional yang sering digunakan adalah Model Richard dan Steer (1994: 54) yang mengemukakan suatu model proses komitmen yang konseptual dilakukan melalui tiga tahap yaitu :

a. *Organizational entry*

Berkenaan dengan pemilihan karyawan organisasi yang akan dimasukinya. Dengan demikian akan mencakup kesesuaian karir individu dengan organisasi. Pada tahap ini sebenarnya pemilihan terjadi pada kedua belah pihak, yaitu karyawan memilih organisasi yang akan dimasukinya, sedangkan organisasi memilih karyawan yang akan dipekerjakan.

b. *Organizational commitment*

Organizational commitment yaitu karyawan menetapkan kedalamannya keterlibatan dengan organisasi. Lebih lanjut fokus dari komitmen organisasional ini pada kedalaman identifikasi karyawan dengan tujuan-tujuan organisasi, nilai-nilai anggota organisasi, dan keinginan untuk bekerja keras dalam mempertahankan misi organisasi. Pada tahap ini dapat dilihat bagaimana komitmen seorang karyawan, yaitu apakah komitmen organisasionalnya rendah atau tinggi. Perlu diperhatikan pada tahap ini adalah kemungkinan terjadinya karyawan dengan komitmen organisasional tinggi berubah menjadi rendah, hal ini menjadi pertanda adanya masalah, sehingga karyawan menurunkan komitmennya. Organisasi perlu secara terus menerus berusaha mempertahankan atau meningkatkan komitmen organisasional pada karyawan yang tingkatannya masih rendah.

c. *Propensity*

Propensity yaitu bagaimana kecenderungan untuk karyawan dengan komitmen organisasional rendah dan tinggi. Karyawan dengan komitmen rendah akan terdapat kecenderungan yang besar untuk keluar organisasi.

Dapat dilihat bahwa karyawan ini mempunyai tingkat absensi tinggi, demikian juga kinerja (*performance*) relatif rendah. Sedangkan pada karyawan dengan komitmen tinggi, kecenderungannya adalah tetap bergabung dengan perusahaan. Karyawan ini pada umumnya juga menunjukkan tingkat partisipasi terhadap organisasi yang besar.

2.4 Kepuasan Kerja

2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mempunyai peranan penting dalam mewujudkan tujuan institusi atau organisasi. Kepuasan kerja memiliki kontribusi besar terhadap peningkatan maupun semangat kerja dari masing-masing karyawan. Lingkungan kerja sering membuat pekerja ataupun karyawan tidak merasa puas karena berbagai hal yang tidak mendukung seperti misalnya sifat pekerjaan, beban tugas yang berat atau pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan, pekerjaan yang tidak bervariasi dan lain-lain, hal ini tentu perlu mendapat perhatian serius terhadap pihak manajemen.

Menurut Wuisan (2007: 128) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional karyawan dimana tidak terjadinya sebuah titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan atau hasil yang diterima karyawan dari perusahaan dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan atau diharapkan oleh karyawan yang bersangkutan. Kepuasan kerja seorang karyawan dapat berdampak kepada:

1. Tingkat absensi karyawan dalam organisasi, dimana karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan maka akan mengurangi keinginan karyawan untuk tidak masuk kerja dalam organisasi.
2. Tingkat perputaran tenaga kerja dalam organisasi, dimana karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya maka akan mengurangi keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi.
3. Semangat kerja yang tinggi, dimana karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan meningkatkan semangat kerja karyawan di dalam organisasi dimana karyawan berkarir.
4. Keluhan – keluhan dimana karyawan yang puas terhadap pekerjaannya maka akan mengurangi keluhan-keluhan karyawan terhadap organisasi.

Kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yaitu meliputi sebuah perasaan senang atau tidak senang terhadap pekerjaannya atau sikap seseorang karyawan secara umum terhadap pekerjaannya. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel sikap (attitude), yang berkaitan dengan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya (Davis dan Newstorm, 2001: 105-115).

Menurut Handoko (2001: 193); Brahmasari & Suprayetno (2008: 127) kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional individu, dimana pekerjaan tersebut menyenangkan atau tidak menyenangkan menurut persepsi dan pandangan pegawai itu sendiri. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ini nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi maka dapat menimbulkan sebuah perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya maka dapat menimbulkan perasaan yang negatif terhadap pekerjaan tersebut (Robbins & Judge, 2008: 99).

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan yang menyenangkan atau emosi positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja dihasilkan dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan hal yang dipandang penting (Luthans, 2006). Lima aspek kepuasan kerja diukur dengan *Job Descriptive Index* (JDI) yaitu pekerjaan itu sendiri (berhubungan dengan tanggung jawab, minat dan pertumbuhan); kualitas supervisi (terkait dengan bantuan teknis dan dukungan sosial); hubungan dengan rekan kerja (berkaitan dengan harmoni sosial dan respek); kesempatan promosi (terkait dengan kesempatan untuk pengembangan lebih jauh); dan pembayaran (yang terkait dengan pembayaran yang memadai dan persepsi keadilan) (Luthans, 2006).

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dari karyawan yaitu terdiri dari faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor instrinsik diartikan sebagai perasaan puas dari dalam diri karyawan yang dirasakan karyawan pada saat melakukan pekerjaannya. Dalam hal ini, pegawai termotivasi sendiri untuk mencapai kepuasan atas pekerjaan yang dilakukannya. Di sisi lain, pegawai memiliki pula motivasi yang bersifat ekstrinsik yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, kedudukan, jaminan keuangan, kesempatan promosi, jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

2.4.2 Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Terdapat beberapa aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang terhadap suatu pekerjaan. Aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat diringkas sebagai berikut (Robbins & Judge, 2008: 110-111).

1. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri

   Menarik atau tidaknya pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Dalam hal ini, karyawan cenderung menyukai pekerjaan yang menantang dan membangkitkan semangat daripada pekerjaan yang dapat diramalkan dan rutin.

2. Kepuasan dengan gaji dan tunjangan yang diterima

   Dalam melakukan pekerjaannya, para pegawai menginginkan imbalan yang sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan. Imbalan yang dimaksudkan di sini adalah imbalan yang berupa kompensasi atas gaji atau upah yang seharusnya diterima.

3. Kepuasan dengan promosi

   Sedangkan promosi merupakan bentuk lain dari imbalan yang diberikan perusahaan atau organisasi kepada pegawai. Aspek ini diberikan kepada pegawai berdasarkan kualitas pekerjaan yang telah mereka lakukan, pengalaman kerja mereka atau lamanya mereka bekerja di perusahaan atau organisasi, hal tersebut berbeda untuk tiap-tiap perusahaan atau organisasi. Kebijakan promosi ini akan mendorong pegawai untuk mengembangkan diri, memberikan tanggung jawab yang lebih banyak sehingga mereka bekerja

lebih baik dan meningkatkan status sosial juga akan menimbulkan kepuasan tersendiri bagi mereka, yang bekerja secara optimal.

4. Dukungan rekan sekerja

Dalam bekerja seorang pekerja tidak hanya sekedar mencari materi (nafkah), tetapi mereka juga mempunyai kebutuhan untuk berinteraksi sosial dengan pekerja yang lain. Interaksi ini akan menimbulkan kepuasan kerja apabila antara pekerja yang satu dengan pekerja yang lain terdapat hubungan yang baik, misalnya rekan kerja yang ramah, memiliki rasa toleransi dan kompak. Sikap-sikap yang menyenangkan dari rekan kerja tersebut akan memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik dan juga berperan dalam menimbulkan rasa kepuasan kerja.

5. Kepuasan dengan penyelia

Umumnya kepuasan kerja akan diperoleh pegawai apabila atasan bersikap ramah, dapat memahami, mau mendengarkan pendapat pegawai, dan memberikan penghargaan atas pekerjaan mereka, seperti pujian untuk kineria yang baik.

2.5 Pengembangan Hipotesis

2.5.1 Pengaruh Budaya Organisasional dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Menurut Trinaningsih (2007: 18-20) berpendapat bahwa budaya organisasional dalam suatu perusahaan merupakan salah satu variabel penting bagi seorang pemimpin perusahaan, dikarenakan budaya organisasional mencerminkan

nilai-nilai yang diakui dan menjadi pedoman bagi pelaku organisasi atau karyawan. Budaya organisasional bisa dianggap sebagai pemicu tumbuhnya komitmen organisasi jika budaya tersebut dibangun sejalan dengan nilai-nilai yang dianut karyawan maka akan memunculkan komitmen organisasional, hal ini sejalan dengan apa yang diungkapkan oleh (Shadur, Kinzle dan Rodwell, 1999: 479-504) yaitu budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Penelitian yang dilakukan oleh Muriman et al., (2008: 266-270) dalam studinya pada Kepolisian Negara RI Sektor di daerah Jawa Timur hasil penelitianya menunjukkan bahwa budaya organisasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional dimana semakin kuat budaya organisasional yang dianut karyawan dalam organisasi maka berdampak pada semakin meningkatkan komitmen organisasional. Hal tersebut didukung penelitian yang dilakukan oleh Trinaningsih (2007: 36); Lumbanpraja (2008: 465); Retnaningsih (2007: 10); Koesmono (2011: 169) dan Munizu (2010: 98-109).

Stres kerja yaitu kondisi dimana karyawan tidak respon terhadap tekanan yang dapat mempengaruhi fisik dan pikiran karyawan. Tekanan – tekanan tersebut bersumber dari kebijakan pimpinan atau peraturan-peraturan yang berlaku, pengembangan karier, lingkungan sosial, lingkungan kerja, beban kerja, perasaan menghadapi kerja dan sifat pekerjaan. Sedangkan menurut (Assegaf, 2005: 91) mendefinisikan komitmen sebagai lingkup identifikasi, keterlibatan dan loyalitas yang diekspresikan seseorang dengan organisasinya, sehingga tingkat stres kerja yang tinggi akan berdampak pada turunnya komitmen organisasional. Hubungan negatif antara stres kerja dan komitmen organisasional dilaporkan oleh Muriman et al.,

(2008: 266-270) dalam studinya pada Kepolisian Negara RI Sektor di daerah Jawa Timur hasil penelitianya menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan Soetjipto (2008: 53); (Sager, 1994 dalam Soetjipto, 2008: 49); Mathiew dan Zajac (1990: 171-194) berpendapat bahwa stres kerja berpengaruh secara negatif terhadap komitmen organisasional. Mengisyaratkan bahwa semakin tinggi stres kerja maka berdampak pada semakin rendahnya komitmen organisasional. Berdasarkan uraian di atas dan penelitian sebelumnya, dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

Budaya organisasional dan stres kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

2.5.2 Pengaruh Budaya Organisasional, Stres Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja

Budaya organisasional merupakan nilai-nilai dominan yang disebarluaskan dalam perusahaan dan diacu sebagai filosofi kerja karyawan (Trinaningsih, 2007: 29). Budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik, sedangkan kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Semakin banyak aspek yang sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi kepuasan kerjanya, dari deskripsi tersebut dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya sehingga timbul dalam dirinya suatu perasaan senang atau tidak senang terhadap situasi kerja dan rekan sekerjanya (Yulk, 1989: 251-289).

Dapat disimpulkan disini bahwa semakin banyak aspek-aspek yang ada pada diri individu yang sesuai dengan budaya organisasional tempatnya bekerja maka semakin tinggi kepuasan kerjanya. Hal ini tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Muriman et al., (2008: 266-270); Lumbanpraja (2008: 464-465); Brahmasari & Suprayetno (2008: 132); Munizu (2010: 98-109) yang membuktikan bahwa budaya organisasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kejenuhan merupakan proses di mana seorang pekerja yang mulanya produktif dan berkomitmen, kehilangan semua kepedulian dan minat terhadap pekerjaan atau profesinya. Auditor merupakan profesi yang paling rentan terkena kejenuhan dikarenakan mereka memiliki pekerjaan dengan hasil akhir yang ditarget oleh perusahaan dan mereka yang terus menerus berhubungan dengan orang serta harus melayani mereka. Oleh karena itu, tidaklah mengherankan jika seorang auditor yang mengalami kejenuhan terus menerus akan mengalami stres kerja, akibat lanjutnya stres kerja dapat menimbulkan turunnya kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Elangovan (2001: 159-165); Soetjipto (2008: 53); Fauzi (2008: 80); Wuisan (2007: 131-132); Muriman et al., (2008: 268-270) menyatakan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja yang mengindikasikan bahwa semikin tinggi tingkat stres kerja berdampak pada semakin rendahnya kepuasan kerja.

Komitmen organisasional berkaitan dengan sejauh mana seorang karyawan memiliki keberpihakan terhadap organisasi. Komitmen adalah keterikatan emosional dan keterlibatan seseorang pada suatu organisasi. Komitmen organisasional ini berpengaruh, apabila keterlibatan seseorang dalam organisasi terbukti memberikan

pengalaman yang memuaskan yaitu dapat memberikan kesempatan untuk melakukan pekerjaan dengan semakin baik (Meyer & Allen, 1997: 245-248). Artinya komitmen organisasional mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam organisasi (Fiorito et al., 2007: 186-204). Penelitian yang dilakukan oleh Restuningdiah (2009: 255); Mamik et al., (2008: 95); (Quarles, 1994 dalam Restuningdiah, 2009: 253); Purnamasari (2008: 29); Munizu (2010: 98-109) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dimana jika komitmen organisasional meningkat, maka kepuasan kerja juga ikut meningkat. Berdasarkan uraian di atas dan penelitian sebelumnya, dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

Budaya organisasional, stres kerja dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2.5.3 Pengaruh Budaya Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Varibel Mediasi

Keberhasilan organisasi pada saat ini ditentukan oleh budaya organisasional dan kemampuannya dalam mentransformasikan diri guna mendukung tujuan organisasi. Dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya, organisasi harus dapat mengembangkan potensi sumber daya manusia dan memperkuat budaya, sehingga mampu menyesuaikan dengan perubahan budaya dalam menjalankan fungsinya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali perusahaan yang nantinya akan memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan (Lumbanpraja, 2008: 453). Budaya organisasional menjadi sangat berarti bagi kelangsungan hidup organisasi

untuk mengatasi berbagai masalah dalam berbagai perkembangan dan perubahan eksternal dan integrasi terhadap kekuatan internal. Semakin tinggi tingkat kecocokan/ kesesuaian nilai-nilai yang diyakini auditor dengan nilai-nilai yang berlaku di Kantor Akuntan Publik Leonard, Mulia dan Richard menggambarkan kuatnya budaya organisasional yang dianut sehingga semakin kuat budaya organisasional yang dianut auditor dalam organisasi maka berdampak pada semakin meningkat komitmen auditor terhadap Kantor Akuntan Publik Leonard, Mulia dan Richard. Karyawan yang menerima nilai-nilai budaya organisasional akan menunjukkan sikap komitmennya terhadap organisasi. Karyawan dengan mudah menyerap dan memahami nilai-nilai dan norma-norma yang dianut perusahaan dan mengimplikasikan nilai-nilai dan norma-norma tersebut dalam lingkungan kerja sebagai pedoman dalam berperilaku. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Lumbanpraja (2008: 465); Trinaningsih (2007: 36); Koesmono (2011:169); Shadur, Kinzle dan Rodwell (1999: 479-504); Munizu (2010: 98-109) menyatakan bahwa budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Selain mempengaruhi terhadap komitmen organisasional budaya organisasional juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dimana semakin banyak aspek-aspek yang ada pada diri individu yang sesuai dengan budaya organisasional tempatnya bekerja semakin tinggi kepuasan kerja. Hal tersebut didukung penelitian yang dilakukan oleh Muriman et al., (2008:266-270); Lumbanpraja (2008: 464-465); Brahmasari (2008: 132); Munizu (2010: 98-109) menyatakan bahwa budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Komitmen organisasional berkaitan dengan sejauhmana seorang karyawan memiliki keberpihakan terhadap organisasi (perusahaan). Komitmen adalah keterkaitan emosional dan keterlibatan seseorang pada suatu organisasi. Apabila karyawan memiliki komitmen organisasional yang tinggi maka akan berpengaruh meningkatkan kepuasan kerja mereka (Meyer & Allen, 1997: 245-248). Penelitian yang dilakukan oleh Fiorito (2007: 186-204); Mamik et al., (2008: 95); Restuningdiah (2009: 255); Munizu (2010: 98-109) menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengidentifikasikan adanya pengaruh tidak langsung budaya organisasional yang ada dalam perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan yang melalui komitmen organisasional.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Muriman et al., (2008: 267) berpendapat bahwa budaya organisasional berpengaruh tidak langsung terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasional. Berdasarkan uraian di atas dan penelitian sebelumnya, dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

Budaya organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi.

2.5.4 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi

Stres kerja muncul sebagai hasil ketidaksesuaian antara individu dengan lingkungan kerjanya. Stres kerja merupakan stres yang timbul dari beban kerja yang berlebihan dan berbagai tekanan waktu dari tempat kerja seperti pekerjaan-

pekerjaaan yang dikejar deadline. Stres kerja dapat muncul dari interaksi individu dengan pekerjaan yang dicirikan dengan perubahan-perubahan di dalam individu tersebut (Assegaf, 2005: 95). Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan lain. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerjanya.

Berbagai gejala tersebut pada umumnya nampak pada berbagai perilaku yang tidak "normal" seperti gugup, tegang, selalu cemas, gangguan pencernaan, tekanan darah tinggi. Pengaruh gejala-gejala tersebut dapat terlihat pada kondisi mental tertentu seperti minum minuman keras atau merokok secara berlebihan, sukar tidur, sikap tidak bersahabat, putus asa, mudah marah, sukar mengendalikan emosi dan bersifat agresif.

Stres yang berhubungan dengan peran karyawan dalam suatu pekerjaan dapat berakibat atau memiliki konsekuensi pada hal-hal yang tidak diinginkan baik secara organisasional maupun personal. Hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan, maka semakin rendah komitmen organisasional yang dimilikinya. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Assegraf (2005: 91); Muriman et al., (2008: 266-270); Soetjipto (2008: 53); (Sager, 1994 dalam Soetjipto, 2008:49); Mathiew dan Zajac (1990: 171-194) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional. Selain mempengaruhi terhadap komitmen organisasional stres kerja juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja dimana semakin tinggi stres kerja yang dialami auditor maka

berdampak pada semakin rendahnya kepuasan kerja. Hal tersebut didukung penelitian yang dilakukan oleh Elangovan (2001: 159-165); Soetjipto (2008: 53); Fauzi (2008:80); Wuizan (2007: 131-132); Muriman et al., (2008: 268-270) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Komitmen organisasional berkaitan dengan sejauhmana seorang karyawan memiliki keberpihakan terhadap organisasi (perusahaan). Komitmen adalah keterkaitan emosional dan keterlibatan seseorang pada suatu organisasi. Apabila karyawan memiliki komitmen organisasional yang tinggi maka akan berpengaruh meningkatkan kepuasan kerja mereka (Meyer & Allen, 1997: 245-248). Penelitian yang dilakukan oleh Fiorito (2006: 186-204); Mamik et al., (2008: 95); Restuningdiah (2009: 255); Munizu (2010: 98-109) menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengidentifikasikan adanya pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan yang melalui komitmen organisasional.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Muriman et al., (2008: 267) berpendapat bahwa stres kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasional. Berdasarkan uraian di atas dan penelitian sebelumnya, dirumuskan hipotesis ketujuh sebagai berikut :

Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi.

2.6 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang menjadi rujukan dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 2.1

Ringkasan Penelitian Terdahulu

No.	Judul	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres terhadap Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja (Studi di Kepolisian Negara RI Sektor di Daerah Jawa Timur)	Chairul Muriman S; MS Idrus; Armanu Thoyib dan Margono S. (2008)	-Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja -Stres berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja -Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
2.	Pengaruh Karakteristik Individu, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi	Prihatin Lumbanpraja (2008)	-Karakteristik individu berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi -Karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap budaya organisasi -Karakteristik individu dan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja -Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi
3.	Kepuasan Kerja sebagai Pemediasi Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi	Budi Eko Soetjipto (2008)	-Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja -Stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi -Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi
4.	Pengaruh Konflik Peran dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi (Studi pada Akuntan Publik dan Akuntan Pemerintah di DIY)	Yasmin Umar Assegaf (2005)	-Konflik peran berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi -Stres kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi
5.	Pengaruh Stres terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. (Persero) Angkasa Pura I Bandara Sam Ratulangi Manado	Argo B. Wuisan (2007)	-Terdapat pengaruh negatif antara stress kerja terhadap kepuasan kerja

6.	Anteseden Stres terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja pada Wartawan di Jawa Timur	Akhmad Fauzi (2008)	-Konflik kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja -Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan -Kinerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja
7.	Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap kepuasan Kerja Karyawan	Mamik, Siti Surasri dan Sunarti (2008)	-Kepuasan kerja dipengaruhi oleh disiplin kerja, komitmen organisasi dan motivasi kerja
8.	Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional di PT. Inti Karya Persada Tehnik	Winarni Retnaningsih (2007)	-Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja secara terpisah berpengaruh terhadap komitmen organisasional
9.	Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Kepuasan Kerja Melalui Komitmen Organisasional	Nurika Restuningdiah (2009)	-Komitmen profesional berpengaruh terhadap komitmen organisasional -Komitmen organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja -Komitmen profesional berpengaruh terhadap kepuasan kerja
10.	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)	Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno (2008)	-Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan -Kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan -Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan -Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikanterhadap kinerja perusahaan -Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan -Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan -Kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan

11.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Akuntan	Dian Indri Purnamasari (2008)	-Work family conflict tidak mempengaruhi kepuasan kerja akuntan. -Budaya organisasi tidak mempengaruhi kepuasan kerja akuntan. -Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja akuntan. -Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja akuntan.
12.	Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Variabel Mediasi Komitmen Organisasional Karyawan Perusahaan Swasta di Surabaya Jawa Timur	H Teman Koesmono (2011)	- Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional Karyawan - Kepemimpinan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional Karyawan - Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan - Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan -Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
13.	Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada RS Roemani)	Ratna Kusumawati (2008)	-Budaya organisasi berpengaruh terhadap positif terhadap kepuasan kerja. -Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. -Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. -Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. -Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
14.	Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor	Sri Trinaningsih (2007)	-Pemahaman Good Governance berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. -Pemahaman Good Governance berpengaruh positif terhadap independensi auditor. -Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap

			kinerja auditor. -Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. -Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. -Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Independensi auditor berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.
15.	Persepsi Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank	Musran Munizu (2010)	-Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. -Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. -Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Sumber : Beberapa jurnal penelitian

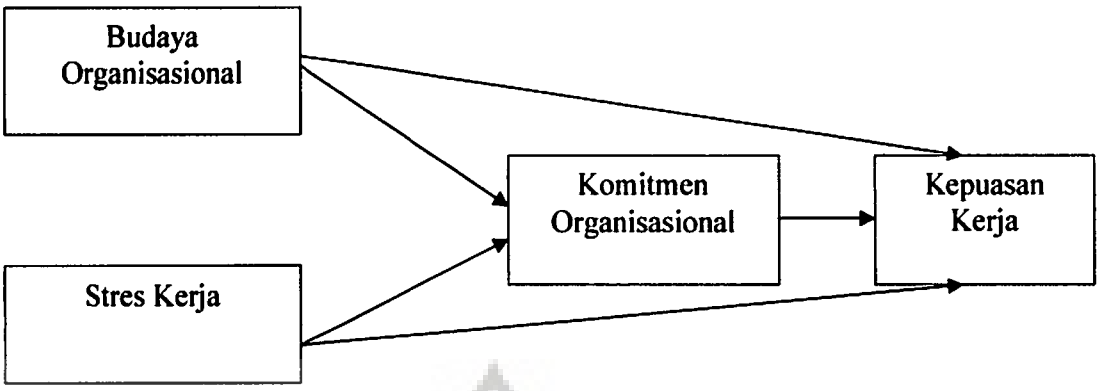
2.7 Kerangka Pikir Penelitian

Kepuasan kerja seseorang secara umum dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain : budaya organisasional, stres kerja dan komitmen organisasional. Ketiga aspek di atas memiliki peran yang besar terhadap kepuasan kerja auditor. Budaya organisasional menggambarkan seberapa tinggi kesesuaian antara nilai-nilai yang dianut karyawan dengan organisasi maka semakin banyak kesesuaian nilai-nilai yang dianut oleh karyawan dengan nilai-nilai yang belaku di perusahaan maka semakin kuat budaya organisasional di perusahaan tersebut. Karyawan yang menerima nilai-nilai budaya perusahaan akan menunjukkan sikap komitmennya terhadap organisasi, karyawan dengan mudah menyerap dan memahami nilai-nilai dan norma-norma yang dianut perusahaan dan mengimplikasikan nilai-nilai dan norma-norma tersebut dalam

lingkungan kerja sebagai pedoman dalam berperilaku. Apabila karyawan memiliki komitmen organisasional yang tinggi maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya kepuasan kerja. Budaya organisasional yang digunakan oleh perusahaan secara kuat akan berpengaruh terhadap meningkatnya komitmen organisasional dan juga berpengaruh pada meningkatnya kepuasan kerja, hal ini mengidentifikasikan adanya pengaruh secara tidak langsung budaya organisasional yang ada dalam perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan melalui komitmen organisasional.

Stres kerja merupakan stres yang timbul dari beban kerja yang berlebihan dan berbagai tekanan waktu dari tempat kerja seperti pekerjaan-pekerjaaan yang dikejar deadline. Stres kerja yang tinggi dapat berakibat atau memiliki konsekuensi pada hal-hal yang tidak diinginkan baik secara organisasional maupun personal, dimana stres kerja yang tinggi yang dialami seorang karyawan, akan menimbulkan dampak pada rendahnya komitmen organisasional yang dimiliki. Komitmen organisasional sendiri merupakan salah satu tolok ukur sejauhmana seorang karyawan memiliki keberpihakan terhadap organisasi (perusahaan), sehingga semakin rendah komitmen organisasional yang dimiliki seorang karyawan maka berdampak pada semakin rendahnya kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya, hal ini mengidentifikasikan adanya pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan melalui komitmen organisasional.

Dari pernyataan-pernyataan diatas, maka model yang dikembangkan dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 1

Kerangka Pikir Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang masih harus diteliti, yang kebenarannya masih harus diuji atau dapat juga dikatakan sebagai suatu pernyataan yang masih lemah kebenarannya. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

- Pengaruh budaya organisasional dan stres kerja terhadap komitmen organisasional.
- Pengaruh budaya organisasional, stres kerja dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja.
- Pengaruh budaya organisasional terhadap kepuasan kerja dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi.
- Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi.