

BA B II

LA N D A S A N T E O R I

2.1 K i n e r j a

2.1.1 P e n g e r t i a n K i n e r j a

Menurut Saleh (2019) Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja memiliki makna yang cukup luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung dan kinerja karyawan dapat diartikan sebagai output atau hasil kerja karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Novitasari (2020) Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (Prestasi Kerja atau Prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sagay (2018) kinerja merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi ada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

Menurut Triastuti (2018) Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (organisasi). Berdasarkan definisi tersebut, kinerja dosen adalah perilaku nyata yang ditampilkan seorang dosen sebagai prestasi kerja.

2.1.2 Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Irawati

(2017) kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1. Kualitas Pekerjaan (Quality of Work)

Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapian kerja, keterampilan kerja dan kecakapan.

2. Kuantitas Pekerjaan (Quantity of Work)

merupakan proses penetapan seorang pegawai yang sesuai dengan background pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.

3. Kreatifitas (Creativity)

merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.

2.1.3 Indikator Kinerja

Menurut Saleh (2019) adapun indikator Kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.

2. Pemanfaatan waktu kerja

Diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

3. Kuantitas Kerja

Diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

2.2 Iklim Organisasi

2.2.1 Pengertian Iklim Organisasi

Menurut Radianto (2017) Iklim Organisasi dapat diartikan sebagai pola-pola perilaku, sikap dan perasaan yang ditampilkan berulang-ulang yang dijadikan sebagai karakteristik kehidupan organisasi.

Menurut Kurniawati (2018) Iklim organisasi adalah suatu kelompok manusia yang dapat dikenal yang menyumbangkan usahanya terhadap tercapainya suatu tujuan dan kesatuan yang memungkinkan karyawan mencapai suatu tujuan yang tidak dapat dicapai individu secara perorangan.

Menurut Triastuti (2018) Iklim Organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual atau kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi dilingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Menurut Sagay (2018) Iklim organisasi yang kondusif perlu diciptakan agar kinerja karyawan menjadi maksimal. Iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi kerja serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Menurut Triastuti (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi Iklim

Organisasi adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan Eksternal

Industry 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 dasar, atau perusahaan industry minyak kelapa sawit di Indonesia, mempunyai iklim umum yang sama. Kesamaan faktor umum tersebut disebabkan pengaruh lingkungan eksternal organisasi.

2. Strategi Organisasi

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

3. Pengaturan Organisasi

Pengaturan organisasi mempunyai pengaruh paling kuat terhadap iklim organisasi.

4. Kekuatan Sejarah

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

5. Kepemimpinan Perilaku

Pemimpin mempengaruhi iklim organisasi yang kemudian mendorong motivasi karyawan. Motivasi karyawan merupakan pendorong utama terjadinya kinerja.

2.2.3 Indikator Iklim Organisasi

Indikator-indikator yang mempengaruhi Iklim Organisasi karyawan menurut Radianto (2017) adalah sebagai berikut :

1. Struktur (*structure*).

Merupakan suatu struktur data yang terdiri dari satu atau lebih variabel yang bertipe data sama atau berbeda.

2. Tanggung jawab (*responsibility*).

Tanggung jawab sebelum sesuatu terjadi. Hal ini mengacu pada tanggung jawab untuk suatu tugas atau merawat keadaan atau urusan tertentu. – Tanggung jawab pasif diterapkan setelah sesuatu (yang tidak diinginkan) terjadi.

3. Penghargaan (*recognition*).

Program dengan memberikan penghargaan dapat mendorong motivasi kerja dan meningkatkan keterlibatan karyawan.

2.3 Kepercayaan Organisasional

2.3.1 Pengertian Kepercayaan Organisasional

Menurut Sari (2019) Kepercayaan Organisasional adalah ekspektasi dan pengharapan positif terhadap perusahaan dan manajemennya, sehingga mereka akan peduli terhadap masa depan dan keberhasilan perusahaan dan memahami peran mereka dalam organisasi serta berusaha melakukan yang terbaik dari peran mereka tersebut.

Menurut Asikin (2020) Kepercayaan Organisasional merupakan tingkat ekspektasi positif yang ditunjukkan pegawai terhadap manajemen. Bila Kepercayaan Organisasional yang dimiliki oleh pegawai tinggi maka apa yang menjadi tujuan organisasi akan mudah diterima.

Menurut Syarif (2019) Kepercayaan organisasi adalah keyakinan dari individu atau kelompok secara keseluruhan bahwa individu atau organisasi akan melakukan segala upaya, baik explicit maupun tersirat, dengan itikad baik untuk bertindak sesuai dengan komitmen, bahwa kejujuran dalam hubungan akan memastikan konsekuensi dari

komitmen, dan bahwa orang-orang yang terlibat tidak akan berusaha untuk mengambil keuntungan dari orang lain bahkan jika mereka memiliki kesempatan.

Hardiani (2018) mendefinisikan kepercayaan (*trust*) sebagai ekspektasi, keyakinan atau asumsi mengenai tindakan yang akan diambil pihak lain akan bermanfaat, menguntungkan, atau setidaknya tidak merusak kepentingannya dan kepercayaan (*trust*) sebagai kondisi psikologis yang membuat seseorang rentan terhadap pihak ketiga.

2.3.2 Faktor yang mempengaruhi Kepercayaan Organisasional

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan fisik menurut Hardiani (2018) adalah sebagai berikut:

1. Kredibilitas

Kredibilitas berarti bahwa karyawan jujur dan kata-katanya dapat dipercaya. Kredibilitas harus dilakukan dengan kata-kata atau bentuk lain yang berhubungan adalah *believability* dan *truthfulness*.

2. Reliabilitas

Reliabilitas berarti sesuatu yang bersifat reliabel atau dapat diandalkan. Ini berarti berhubungan dengan kualitas individu/organisasi. Reliabilitas harus dilakukan dengan tindakan "saya dapat mempercayai apa yang akan dilakukannya"

3. Intimacy

Kata yang berhubungan adalah integritas yang berarti karyawan memiliki kualitas sebagai karyawan yang melihat prinsip moral yang kuat. Integritas menunjukkan adanya internal consistency, ada kesesuaian antara apa yang dikatakan dan dilakukan, ada konsistensi antara pikiran dan tindakan. Selain itu, integritas menunjukkan adanya ketulusan.

2.3.3 Indikator Kepercayaan Organisasional

Sari (2019) indikator yang dapat mengukur Kepercayaan

Organisasional adalah :

1. Terbuka dan jujur

Sikap terbuka dan jujur merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam meningkatkan etos kerja dan meraih keberhasilan karena dengan jujur kita mengetahui kemampuan diri sendiri dengan baik. Selain itu dengan keterbukaan dan kejujuran akan mem bu a t a n o r a n g l a i n p e r c a y a k e p a d a k i t a .

2. Peduli

Peduli adalah sebuah nilai dasar dan sikap memperhatikan dan bertindak pro aktif terhadap kondisi atau keadaan di sekitar kita .

3. Dapat diandalkan

Seorang yang dapat diandalkan berarti mampu, akan dan pasti menyelesaikan tugas yang mereka terima .

2.4 Penelitian Terdahulu

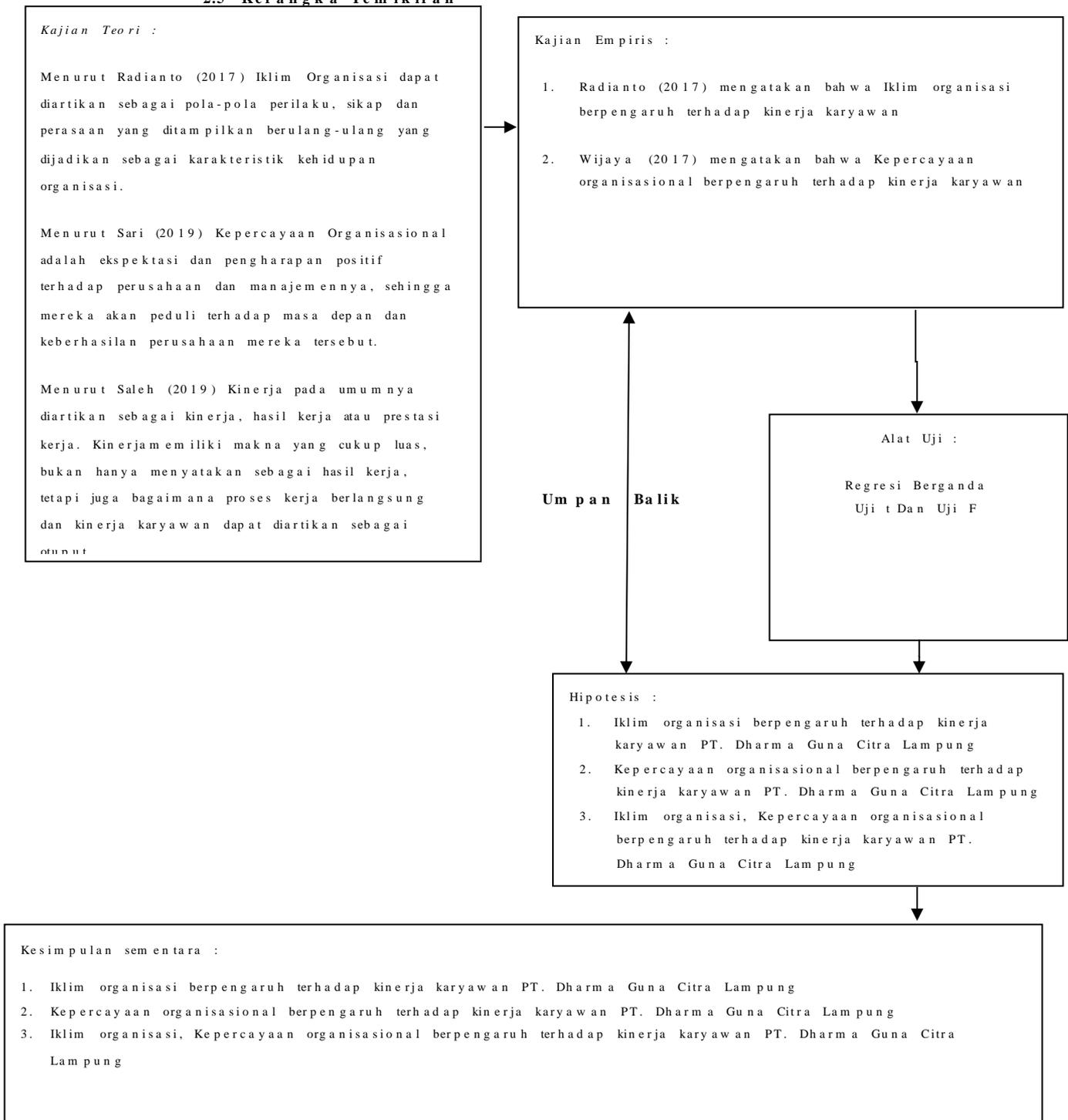
Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Analisis	Perbedaan	Kesimpulan
1	Radiano (2017)	Pengaruh Iklim Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt.Pg Krebet Baru Malang)	Regresi Berganda	Dalam penelitian saya ditambahkan X2 yaitu kepercayaan organisasional.	Hasil kesimpulan penelitian bahwa Iklim Organisasi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan Pt.Pg Krebet Baru Malang)
2	Wijaya (2017)	Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepercayaan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indo Sino Agrochemical	Regresi Berganda	Terletak pada X2 penelitian ini menggunakan lingkungan kerja dan penelitian saya menggunakan iklim organisasi	Hasil penelitian menghasilkan secara parsial bahwa Komitmen Organisasi, Kepercayaan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pt. Indo Sino Agrochemical
3	Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. 2018	Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.	Regresi Berganda	Terletak pada X1 penelitian ini menggunakan lingkungan kerja dan penelitian saya menggunakan Iklim organisasi	Hasil uji menunjukkan budaya organisasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
4	Jiang (2017)	<i>Relationships between organizational justice, organizational trust and organizational commitment: a cross-cultural study of China, South Korea and Australia</i>	Regresi Berganda	Terletak pada X1 penelitian ini menggunakan <i>organizational justice</i> dan penelitian saya menggunakan Iklim organisasi	Hasil kesimpulan penelitian bahwa Komitmen Organisasi, Kepercayaan Organisasi berpengaruh terhadap kinerja a cross-cultural study of China, South Korea and Australia
5	Biswas (2017)	<i>perceived organizational support and organizational justice to employees' in-role performance and organizational cynicism through organizational trust: A field investigation in India</i>	Regresi Berganda	Terletak pada X2 penelitian ini menggunakan <i>organizational justice</i> dan penelitian saya menggunakan Iklim organisasi	Hasil kesimpulan penelitian bahwa Variabel <i>organizational support and organizational justice</i> Mempengaruhi Kinerja <i>to employees' in-role performance A field investigation in India</i>

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

2.5 Kerangka Pemikiran

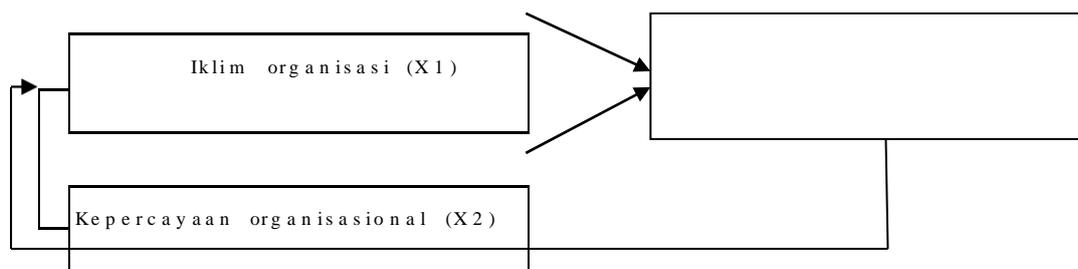


Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran

Kinerja (Y)

Tabel 2.2



2.6 Hipotesis

Hipotesis sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis di antara dua atau lebih variabel yang diungkap dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Hipotesis merupakan jawaban sementara atas pertanyaan penelitian.

H1 : Iklim Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dharmaguna Citra Lampung

Menurut Radianto (2017) Iklim Organisasi dapat diartikan sebagai pola-pola perilaku, sikap dan perasaan yang ditampilkan berulang-ulang yang dijadikan sebagai karakteristik kehidupan organisasi.

Organisasi perlu membuat suatu iklim yang dapat dianut oleh para pekerja, karena iklim dalam organisasi merupakan faktor pokok yang menentukan para pekerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki merasa iklim organisasi dalam perusahaan baik akan meningkatkan profit perusahaan dikarenakan karyawan merasa kepuasan dalam kerja karyawan didapatkan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Radianto (2017) menyatakan bahwa Iklim Organisasi mempengaruhi kinerja.

H2 : Kepercayaan Organisasional Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dharma Guna Citra Lampung

Menurut Sari (2019) Kepercayaan Organisasional adalah ekspektasi dan pengharapan positif terhadap perusahaan dan manajemennya, sehingga mereka akan peduli terhadap masa depan dan keberhasilan perusahaan dan memahami peran mereka dalam organisasi serta berusaha melakukan yang terbaik dari peran mereka tersebut.

Pada dasarnya karyawan akan berkerja dengan maksimal ketika mereka merasa nyaman dengan kondisi dalam perusahaan tersebut. Jika perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan harus memperbaiki sistem yang diberikan kepada karyawannya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Wijaya (2017) menyatakan bahwa Kepercayaan Organisasional mempengaruhi kinerja.

H3 : Iklim Organisasi & Kepercayaan Organisasional Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dharma Guna Citra Lampung

Menurut Kurniawati (2018) Iklim organisasi adalah suatu kelompok manusia yang dapat dikenal yang menyumbangkan usahanya terhadap tercapainya suatu tujuan dan kesatuan yang memungkinkan karyawan mencapai suatu tujuan yang tidak dapat dicapai individu secara perorangan. Menurut Zulyantina NS (2019) Kepercayaan organisasi adalah keyakinan dari individu atau kelompok secara keseluruhan bahwa individu atau organisasi akan melakukan segala upaya, baik explicit maupun tersirat, dengan itikad baik untuk bertindak sesuai dengan komitmennya.

Oleh karena itu, perusahaan harus mampu menciptakan kenyamanan yang menyenangkan bagi karyawan, dikarenakan sangat mempengaruhi kelancaran pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan.

Menurut hasil penelitian Radianto (2017) menyatakan bahwa Iklim Organisasi mempengaruhi kinerja, Wijaya (2017) menyatakan Kepercayaan Organisasional mempengaruhi kinerja.