

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Iklim Organisasi

2.1.1 Pengertian Iklim Organisasi

Menurut I Wayan Mudiarta Utama (2019) menyatakan bahwa iklim organisasi adalah iklim organisasi merupakan lingkungan internal atau psikologi organisasi juga dapat dipandang dapat mempengaruhi perilaku para anggota di dalamnya dan iklim organisasi tersebut terbentuk karena adanya kegiatan-kegiatan di suatu dalam organisasi. I Kadek, Ida dan Sapta (2022) menyatakan bahwa iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada prinsip-prinsip yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempengaruhi langsung terhadap kinerja organisasi. Grendi, Adolfini dan Irvan (2018) menyatakan Iklim organisasi adalah serangkaian perasaan dan persepsi dari berbagai pekerja yang dapat berubah dari waktu ke waktu dan dari satu pekerja ke pekerja yang lain. R. Erlina (2022) menyatakan iklim organisasi adalah suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya dimana lingkungan kerja diasumsikan berpengaruh pada motivasi dan perilaku karyawan. N.Sunarsih (2017) menyatakan iklim organisasi sebagai kumpulan dan pola penentu lingkungan dari motivasi yang dibangkitkan. Iklim organisasi adalah kolektif, dan pola lingkungan menentukan motivasi.

Putu, I Gede dan Luh (2021) menyatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi terhadap sifat dan karakter yang ada di dalamnya yang menjadi ciri pembeda dengan organisasi lainnya sehingga dapat mempengaruhi orang-orang di dalamnya. Ari dan Bambang (2017) iklim organisasi dapat diartikan sebagai pola-pola perilaku, sikap dan perasaan yang ditampilkan berulang-ulang yang dijadikan sebagai karakteristik kehidupan organisasi.

Edi, Dina Dan Suryono (2020) Iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian mempengaruhi kinerja organisasi. Praditya, Abdul dan Suharto (2018) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi karyawan tentang kualitas lingkungan internal organisasi yaitu relatif dirasakan oleh anggota organisasi kemudian akan mempengaruhi perilaku seseorang.

2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Devina dan Ratih (2018) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi adalah, sebagai berikut :

1. Lingkungan eksternal industri yang seragam biasanya memiliki iklim organisasi yang seragam pula secara keseluruhan. Iklim organisasi secara keseluruhan dari organisasi transportasi, pemerintah atau sekolah memiliki iklim organisasi yang sama secara keseluruhan.
2. Strategi organisasi kinerja perusahaan dipengaruhi oleh rencana yang diikuti dalam pelaksanaan aktivitas perusahaan, energi yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya, dan faktor lingkungan yang mempengaruhi energi tersebut. Strategi yang berbeda dari setiap organisasi akan mempengaruhi iklim organisasi.
3. Kekuatan sejarah semakin lama sebuah perusahaan beroperasi, maka semakin banyak kekuatan dari historisnya. Ada lima aspek kekuatan sejarah organisasi yang dapat mempengaruhi iklim organisasi, yaitu nilai sejarah, kepercayaan, mite, adat dan tradisi yang ada pada suatu organisasi.
4. Kepemimpinan dapat mempengaruhi semua unit, aktivitas dan kinerja karyawan yang ada didalam organisasi.

2.1.3 Indikator Iklim Organisasi

Menurut I Wayan Mudiarta Utama (2019) menyatakan bahwa ada beberapa indikator iklim organisasi, adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan.

Perilaku atau interaksi seseorang pimpinan dalam mengkoordinasikan dan menggerakkan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Kepercayaan.

Adanya sikap saling percaya antara karyawan dan pimpinan dengan tetap mengembangkan dan mempertahankan hubungan yang penuh keyakinan dan kepercayaan.

3. Pembuatan keputusan bersama atau dukungan.

Para karyawan disemua tingkat organisasi harus diajak komunikasi dan konsultasi mengenai semua masalah dalam semua kebijakan organisasi yang relevan dengan kedudukan mereka dan berperan serta dalam pembuatan keputusan dan penetapan tujuan.

4. Kejujuran.

Suasana umum yang diliputi kejujuran dan keterus terangan yang mewarnai hubungan antar karyawan didalam organisasi, dimana karyawan mampu mengatakan apa yang ada dipikiran mereka.

5. Komunikasi.

Karyawan berhak mengetahui akan informasi yang berhubungan dengan tugas dan wewenang mereka.

2.2 Komitmen Organisasional

2.2.1 Pengertian Komitmen Organisasional

I Kadek, Ida dan Sapta (2022) mengartikan bahwa komitmen organisasi sebagai sikap yang mencerminkan sejauh mana individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Ras, Jufrizen dan Fahmi (2018) menyatakan komitmen merupakan suatu ketentuan yang disetujui bersama dari semua personil dalam suatu organisasi mengenai pedoman, pelaksanaan serta tujuan yang ingin dicapai

bersama dimasa yang akan datang. Grendi, Adolfina dan Irvan (2018) menyatakan komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan- tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Bernard dan Basri (2018) menyatakan komitmen sebagai suatu kondisi dimana organisasi yang tidak memihak dan tujuan serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

V. Aulia (2021) menyatakan komitmen organisasi merupakan ukuran tentang keinginan pekerja untuk tetap dalam perusahaan di masa depan. Riris, Ocky dan Johnson (2020) menyatakan komitmen organisasi merupakan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Komitmen organisasi dipandang sebagai keadaan dimana seorang karyawan sejalan pada tujuan organisasi. A. Suhardi, Ismila dan Jumawan (2021) menyatakan komitmen adalah sikap atau perasaan pada seseorang atau kelompok yang dirasakan sebagai kewajiban dan rasa cinta.

2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Ras, Jufrizen dan Fahmi (2018) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah, sebagai berikut:

1. Kepercayaan, pegawai yang memiliki komitmen organisasi tentunya akan merasa bangga dapat bergabung dengan perusahaannya. Dalam kerangka komitmen, kepercayaan pegawai pada organisasi menyebabkan antara lain pegawai merasa organisasi mampu memenuhi kebutuhan dan menyediakan sarana yang diperlukan.
2. Kemauan, kemauan pegawai untuk bekerja lebih giat dan dengan sekuat tenaga demi mencapai tujuan organisasi mencerminkan tingginya tingkat komitmen pegawai. Dengan adanya kemauan dari para pegawai paling tidak dapat digunakan untuk memprediksi tingkah laku pegawai, dalam hal ini tanggung jawabnya pada perusahaan.

3. Kesetiaan, secara umum kesetiaan menunjuk kepada tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang disertai dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Pegawai yang mempunyai kesetiaan yang tinggi pada perusahaan tercermin dari sikap dan tingkah lakunya dalam melaksanakan tugas serta tekad dan kesanggupan mereka terhadap apa yang sedang disepakati bersama.

2.2.3 Indikator Komitmen Organisasional

Indikator Komitmen Organisasi menurut Ras, Jufrizen dan Fahmi (2018):

1. Komitmen efektif (*effective comitment*): Keterikatan emosional karyawan, dan keterlibatan dalam organisasi.
2. Komitmen berkelanjutan (*continuence commitment*): Komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit.
3. Komitmen normatif (*normative commiment*): Perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu; tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2014) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Busro (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang di capai pekerja baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenag dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.

Kasmir (2016) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Karena dengan meningkatnya kinerja karyawan di dalam perusahaan maka pastinya perusahaan tersebut memiliki tingkat kinerja yang baik dalam manajemen sumber daya manusianya. Kinerja karyawan sangat berhubungan dengan ketepatan waktu dan hasil kerja yang dicapai berdasarkan kemampuan yang telah dimiliki. Sukses tidaknya seorang karyawan dalam bekerja akan dapat diketahui apabila perusahaan atau organisasi yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kinerja dan juga mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Menurut Sanusi (2017) menyatakan Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan hubungan strategis organisasi, kemampuan konsumen, dan memberikan kontribusi mereka kepada organisasi. Magdalena (2014) menyatakan Kinerja sebagai sebuah kenyataan keseharian dan sebagai objek material proses penelitian, dalam pelaksanaan penilaiannya membutuhkan pengukuran mengenai prestasi kerja (*performance appraisal*) sebagai alat untuk mendekati permasalahan kinerja pada lembaga pemerintahan.

Menurut Edison (2016), bahwa “kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”. Mangkunegara (2017) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang Karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal tersebut berarti bahwa kinerja dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau hasil dari suatu aktivitas selama periode waktu tertentu.

Menurut Veitzhal Rivai (2016) Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggung jawaban atau akuntabilitas manajemen dan sebagainya. Dengan demikian dari konsep yang ditawarkan tersebut dapat dipahami bahwa kinerja adalah konsep utama organisasi yang menunjukkan seberapa jauh tingkat kemampuan pelaksanaan tugas-tugas organisasi dalam rangka pencapaian tujuan.

2.3.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah sebagai berikut :

1. Kemampuan dan Keahlian
Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
2. Rancangan Kerja
Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya.
3. Kepribadian
Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya.
4. Motivasi Kerja
Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
5. Kepemimpinan
Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

6. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

7. Komitmen Organisasional

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

2.3.3 Indikator-Indikator Kinerja

Indikator kinerja menurut Kasmir (2016) adalah sebagai berikut :

1. Kualitas (Mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.

2. Kuantitas (jumlah)

Untuk melihat kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya

4. Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan

5. Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerjasama atau kerukunan antar karyawan dan atau antar pimpinan.

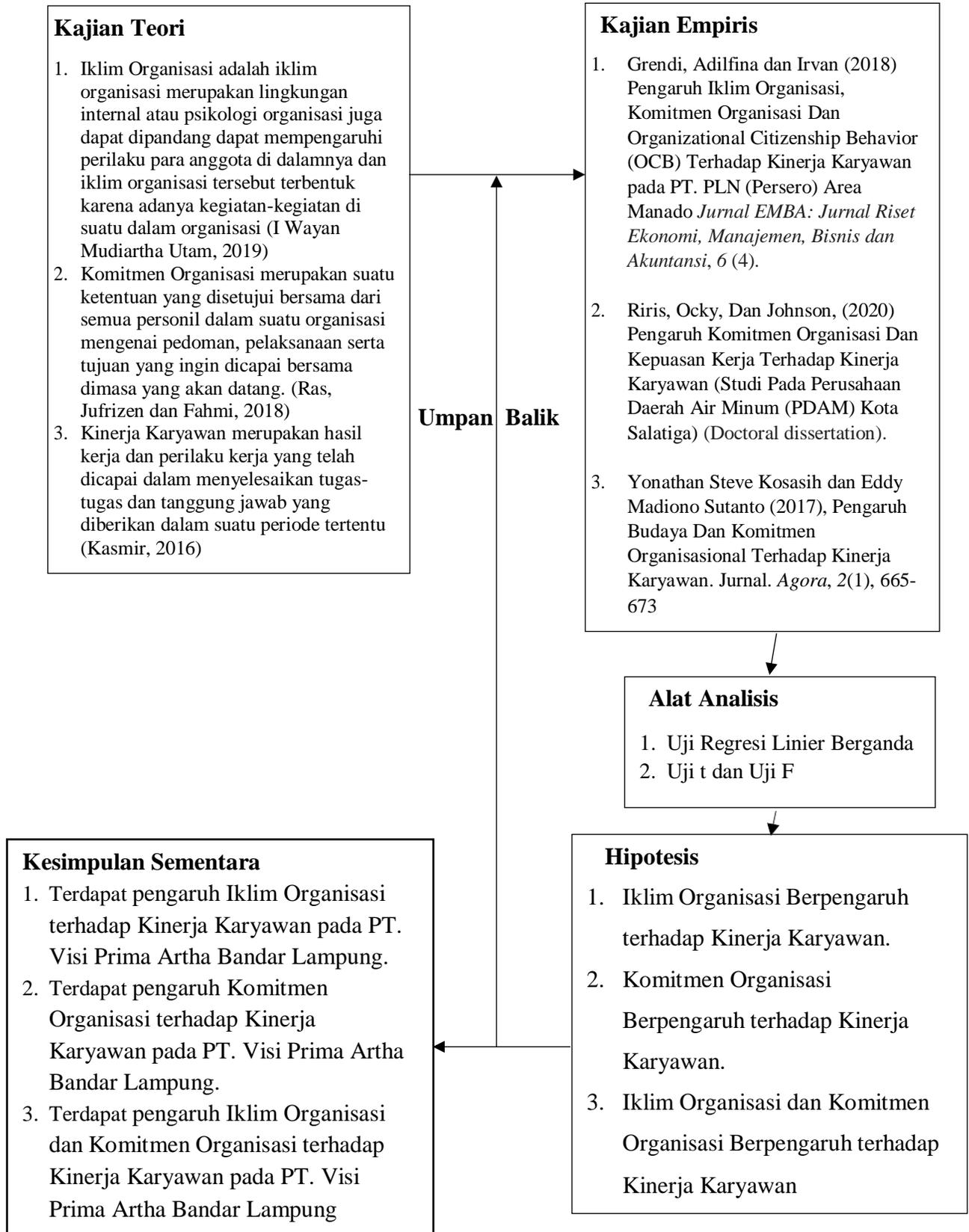
2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

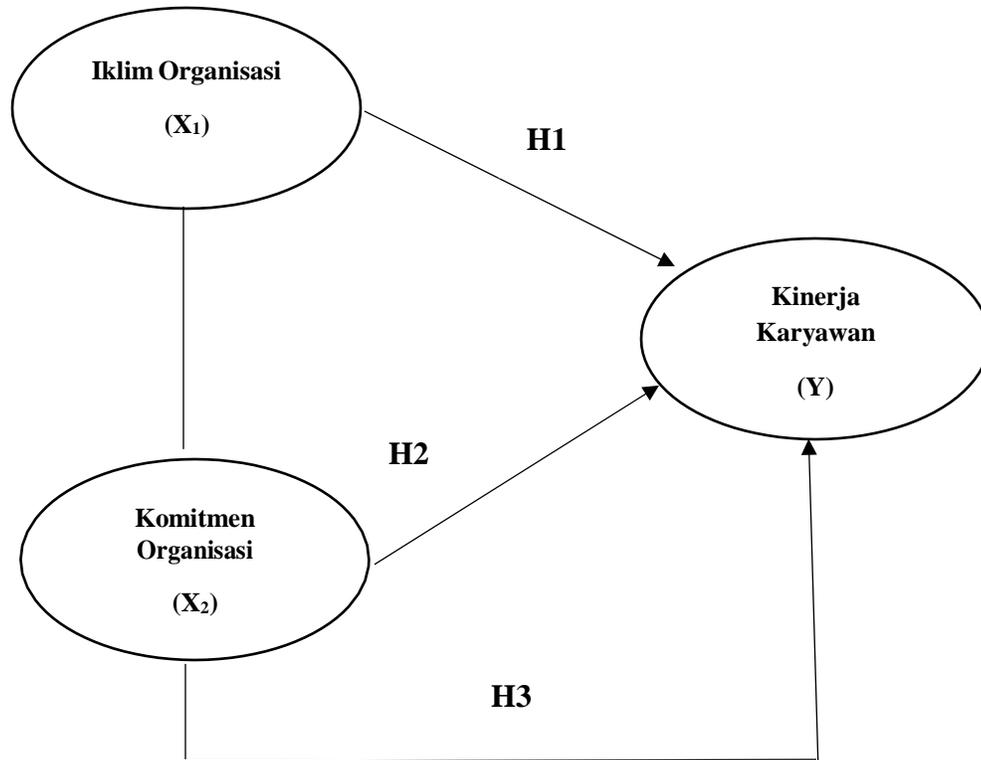
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Kontribusi Penelitian
1	Grendi, Adilfina dan Irvan (2018)	Pengaruh Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Manado	Hasil analisis data menunjukkan bahwa Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja	1. Perbedaan Pada Variabel X3 2. Objek Penelitian	Sebagai referensi penelitian yang sedang dilakukan
2	Riris, Ocky, Dan Johnson, (2020)	Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga)	Hasil pengkajian ini secara parsial dan simultan Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja	1. Perbedaan Variabel X3 2. Objek Penelitian	Sebagai pendukung penelitian yang sedang dilakukan
3	Yonathan Steve Kosasih dan Eddy Madiono	Pengaruh Budaya Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan	Budaya Dan Komitmen Organisasional Berpengaruh	1. Perbedaan Variabel X1 2. Tahun Penelitian	Sebagai referensi penelitian

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Kontribusi Penelitian
	Sutanto (2017)		Terhadap Kinerja Karyawan		yang sedang dilakukan
4	Raniasari dan Inggriz (2019)	The Influence Of Work Training, Competence And Discipline Of Work On Employee Performance In PT. Lestarindo Perkasa	The results showed that partially and simultaneously job training, competence and work discipline has a significant influence on employee performance	1. The differences in this research are X1 and X2 2. The object of the research	As a reference for research being carried out
5	I Gede, Komang, Kadek dan Ida (2018)	The Influence of Organizational Culture, Employee Satisfaction, Personality, and Organizational Commitment towards Employee Performance	We found that organizational culture, employee satisfaction, personality, and organizational commitment have an effect on employee performance.	1. The differences in this research are X1, X2, and X3 3. Year of Research	As a reference for research being carried out

2.5 Kerangka Pemikiran



2.6 Kerangka Penelitian



Gambar 2.2 Kerangka Penelitian

2.8 Pengembangan Hipotesis

Sugiyono (2017) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana perumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan pada perumusan masalah dan landasan teori, maka penulisan merupakan hipotesis sebagai berikut :

1. Iklim Organisasi berpengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan PT Visi Prima Artha.

Iklim organisasi diyakini membawa manfaat yang cukup besar bagi perusahaan, terutama jika dikaitkan dengan peningkatan kinerja karyawan. Perusahaan harus mampu membangun iklim organisasi untuk membangun karakteristik karyawan yang baik, dengan harapan mendapatkan karyawan sesuai dengan harapan sehingga dapat mencapai target pekerjaan. I Kadek, Ida dan Sapta (2022) menyatakan bahwa iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada prinsip-prinsip yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempengaruhi langsung terhadap kinerja organisasi. Grendi, Adolfina dan Irvan (2018) menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh kinerja karyawan, artinya semakin baik iklim organisasi di perusahaan maka semakin meningkatnya kinerja karyawan, oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut,

H1: Iklim Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Visi Prima Artha.

2. Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Visi Prima Artha.

Komitmen organisasi sangatlah penting bagi peningkatan kinerja karyawan. Hal ini karena komitmen dari manajemen dan juga karyawan itu sendiri bisa berdampak kepada peningkatan motivasi positif dalam bekerja. Ras, Jufrizen dan Fahmi (2018) menyatakan komitmen merupakan suatu ketentuan yang disetujui bersama dari semua personil dalam suatu organisasi mengenai pedoman, pelaksanaan serta tujuan yang ingin dicapai bersama dimasa yang

akan datang. V. Aulia (2021) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh kinerja karyawan, artinya semakin baik komitmen organisasi maka semakin meningkatnya kinerja karyawan, oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Visi Prima Artha.

3. Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan pada PT Visi Prima Artha.

R. Erlina (2022) menyatakan iklim organisasi adalah suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya dimana lingkungan kerja diasumsikan berpengaruh pada motivasi dan perilaku karyawan. Grendi, Adolfini dan Irvan (2018) menyatakan komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. I Kadek, Ida dan Sapta (2022) menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh kinerja karyawan dan penelitian yang dilakukan oleh Ras, Jufrizen dan Fahmi (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh kinerja karyawan dan penelitian yang dilakukan V. Aulia (2021) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh kinerja karyawan, artinya semakin baiknya iklim organisasi dan komitmen organisasi ditingkatkan maka semakin meningkatnya kinerja karyawan, oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan pada PT Visi Prima Artha.