

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 *Grand Theory*

Goal setting theory yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Srimindarti dalam Budiantara et. al 2022). Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang mempengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan (Arsanti dalam Budiantara et. al 2022). Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan.

2.2 Komitmen Organisasi

2.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada di dalam perusahaan serta tekad dari dalam diri untuk mengabdikan pada perusahaan. Dalam suatu perusahaan memerlukan komitmen yang jelas dan terarah untuk mencapai keberhasilan perusahaan. Menurut Robbins (Ginjar et al., 2021) Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memilih organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Darmawan (Putu et al., 2021) menyatakan bahwa Komitmen adalah keinginan karyawan untuk tetap dalam organisasi dan berusaha maksimal mencapai tujuannya. Menurut Sutrisno (Octarinie et al., 2023.) Komitmen organisasi mencerminkan kesediaan karyawan menerima norma perusahaan, serta menunjukkan kesetiaan dan kedekatan mereka terhadap perusahaan

2.2.2 Indikator Komitmen Organisasi

Indikator komitmen organisasi menurut Robbins and Judge yaitu :

1. Komitmen afektif (*affective commitment*) adalah, perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai- nilainya.
2. Komitmen normative (*normative commitment*) adalah, Komitmen yang mendorong karyawan bertahan dalam organisasi karena alasan moral dan etis, seperti enggan meninggalkan atasan dalam kesulitan
3. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) adalah, Nilai ekonomi yang dapat mendorong karyawan untuk bertahan dalam organisasi , misalnya karena gaji yang tinggi atau dampak negatif jika mengundurkan diri dari organisasi.

2.2.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Steers (Humaidi, 2024:40) mengidentifikasi tiga faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi. Faktor-faktor tersebut adalah:

- 1) Karakteristik pribadi dari kinerja, termasuk masa kerja dalam organisasi dan berbagai kebutuhan dan keinginan yang berbeda di antara para karyawan.
- 2) Karakteristik pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan untuk berinteraksi dengan rekan kerja.
- 3) Pengalaman kerja, seperti keandalan organisasi di masa lalu dan cara pekerja lain mengekspresikan dan membicarakan perasaan mereka tentang organisasi

2.3 Budaya Organisasi

2.3.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi berperan dalam menetapkan batasan, membentuk identitas anggota, mendorong komitmen terhadap tujuan bersama, serta menjaga stabilitas sosial. Budaya juga menjadi perekat yang

menyatukan anggota organisasi melalui standar perilaku dan komunikasi yang diharapkan. Budaya juga merupakan mekanisme pengendalian yang membimbing dan membentuk tingkah laku dan perilaku dari para pekerja (Gani et al, 2021) Menurut Sulaksono (Melina & Syarifuddin, 2023) Budaya organisasi atau perusahaan adalah sistem nilai yang menjadi pedoman perilaku dan pelaksanaan tugas bagi sumber daya manusia dalam organisasi. Sutrisno (Melina & Syarifuddin, 2023) menambahkan bahwa budaya organisasi menyangkut keyakinan, kebiasaan, serta nilai yang secara kolektif dipercaya oleh tiap individu di dalam organisasi dan sekaligus menjadi pembeda suatu organisasi dengan yang lain. Budaya organisasi adalah sistem makna yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi pemahaman bersama yang dilakukan oleh anggota yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya. (Robbins & Judge, 2019:355)

2.3.2 Indikator Budaya Organisasi

Menurut (Robbins & Judge, 2019:355) , terdapat 7 indikator budaya organisasi sebagai berikut :

1. Inovasi dan Pengambilan Resiko, tingkat para pekerja didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil risiko.
2. Memperhatikan Detail, tingkat para pekerja diharapkan untuk menunjukkan presisi, analisis, dan memperhatikan detail.
3. Orientasi Pada Hasil, tingkat manajemen yang menekankan pada perolehan atau hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapainya.
4. Orientasi Pada Orang, tingkat pengambilan keputusan oleh manajemen dengan mempertimbangkan efek dari hasil terhadap orang-orang di dalam organisasi.
5. Orientasi Pada Tim, tingkat aktivitas kerja diorganisir dalam tim daripada individu

6. Keagresifan, tingkat orang-orang akan menjadi agresif dan kompetitif bukannya santai
7. Stabilitas, tingkat aktivitas organisasional menekankan pada mempertahankan status quo yang kontras dengan pertumbuhan

2.3.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Robbins (Wahyuddin *et al*, 2021) ada enam faktor penting yang mempengaruhi budaya organisasi, yaitu:

- a. *Observed behavioral regularities*, yaitu keteraturan cara bertindak para anggota organisasi yang tampak dapat diamati. Ketika anggota organisasi berinteraksi dengan anggota lainnya ketika anggota organisasi berinteraksi dengan anggota lain, mereka mungkin menggunakan bahasa yang sama, istilah-istilah, atau ritual-ritual tertentu.
- b. Norma adalah berbagai standar perilaku yang ada, termasuk pedoman tentang sejauh mana pekerjaan harus dilakukan pedoman tentang sejauh mana pekerjaan harus dilakukan.
- c. Nilai-nilai dominan adalah nilai inti yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi, seperti kualitas tinggi, absensi rendah, atau efisiensi tinggi.
- c. *Dominant values* adalah nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi, seperti kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah, atau efisiensi yang tinggi.
- d. Filosofi, ialah kebijakan yang berkaitan dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan pelanggan dan karyawan.
- e. Aturan, merupakan pedoman yang kuat, terkait dengan kemajuan organisasi
- f. Iklim organisasi adalah keseluruhan “perasaan” yang digambarkan dan disampaikan melalui kondisi spasial, cara orang berinteraksi satu sama lain yang digambarkan dan disampaikan melalui kondisi spasial, cara anggota organisasi berinteraksi serta memperlakukan diri sendiri

dan orang lain

2.4 Kinerja Karyawan

2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (Budiantara et al., 2022.) Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang dilakukan oleh pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diemban. Menurut Sedarmayanti (Putu et al., 2021), memberikan kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang diberikan kepada seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi, secara legal, tidak melanggar hukum, serta sesuai moral dan etika. Hasibuan (Kadek Budiantara et al., 2022) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam menjalankan tugas berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu.

2.4.2 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (Putu et al., 2021) yaitu :

1. Kualitas pekerjaan merupakan ukuran baik atau buruknya hasil kerja seorang karyawan, yang dapat dilihat dari ketelitian, kerapian, keterampilan, dan kecakapannya.
2. Kuantitas pekerjaan adalah jumlah beban kerja yang harus diselesaikan karyawan, diukur dari kemampuan mencapai target secara kuantitatif
3. Pengetahuan pekerjaan adalah proses penempatan karyawan sesuai latar belakang pendidikan atau keahlian, dilihat dari kemampuannya memahami tugas yang dikerjakan Kerjasama Tim Melihat bagaimana seorang

karyawan bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

4. Inisiatif Melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.

2.4.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Gibson (Humaidi, 2024) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut :

- a) Faktor Individu, meliputi : kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang
- b) Faktor Psikologis, meliputi persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja
- c) Faktor Organisasi, meliputi struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan.

2.5 Penelitian Terdahulu

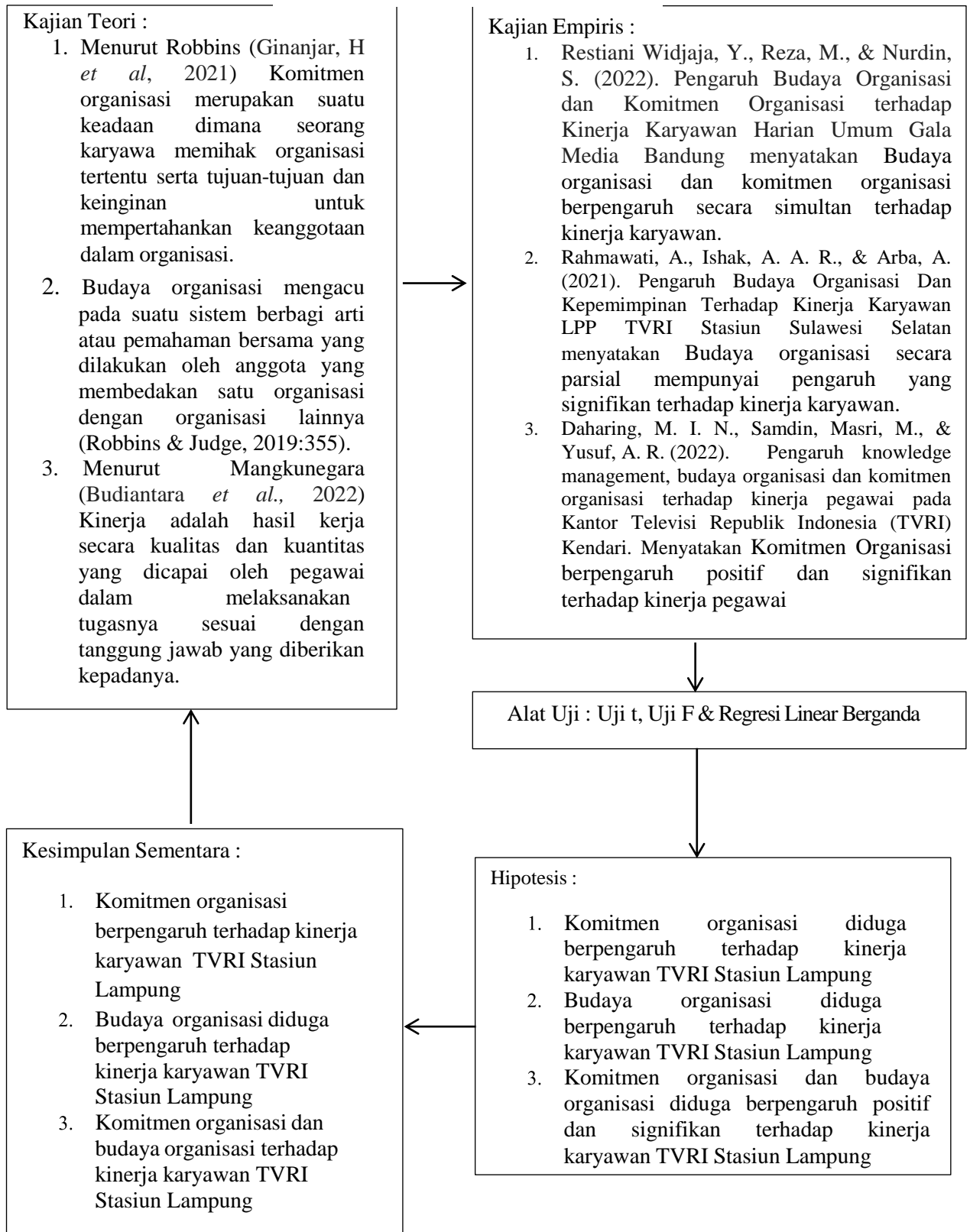
Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Perbedaan	Hasil	Kontribusi Penelitian
1	Restiani Widjaja, Y., Reza, M., & Nurdin, S. (2022).	PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN HARIAN UMUM GALAMEDIA BANDUNG	Objek Penelitian	Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan	Sebagai jurnal referensi dan pendukung
2	Rahmawati, A., Ishak, A. A. R., & Arba, A. (2021).	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan LPP TVRI Stasiun Sulawesi Selatan	X1 X2 Objek Penelitian	Berdasarkan hasil penelitian, Budaya organisasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan	Sebagai jurnal referensi dan pendukung
3	Daharing, M. I. N., Samdin, Masri, M., & Yusuf, A. R. (2022).	Pengaruh knowledge management, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Televisi Republik Indonesia (TVRI) Kendari.	X1 Objek Penelitian	Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Sebagai jurnal referensi dan pendukung

No	Nama	Judul	Perbedaan	Hasil	Kontribusi penelitian
4.	Syarifin, Muhammad Hanif, and Hanung Eka Atmaja (2023)	The Influence of Organizational Commitment, Organizational Culture and Job Satisfaction on Employee Performance: A Literature Study	X3 Objek Penelitian	organizational commitment, organizational culture, and job satisfaction—have been consistently shown to influence employee performance	Sebagai jurnal referensi dan pendukung
5.	Rahmawati, F. W., Kusuma, K. A., Abadiyah, R., & Sumartik, S. (2024)	The Influence Of Organizational Culture, Organizational Commitment, And Organizational Communication On Employee Performance At PT. PLN (Persero) UP3 Sidoarjo	X3 Objek Penelitian	organizational culture and organizational commitment variables have a positive and significant effect on the performance of PT employees.	Sebagai jurnal referensi dan pendukung

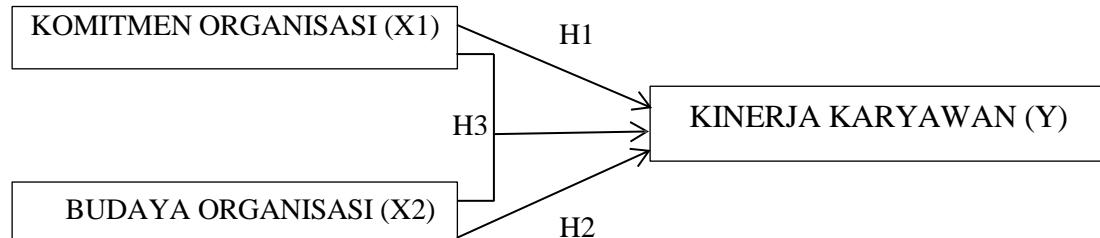
2.6 Kerangka Pemikiran

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran



2.7 Kerangka Penelitian

Gambar 2. 2 Kerangka Penelitian



2.8 Pengembangan Hipotesis

2.8.1 Pengaruh Komitmen Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Robbins (Ginancar et al., 2021) Komitmen organisasi adalah kondisi ketika karyawan mendukung tujuan organisasi dan ingin tetap menjadi anggotanya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Daharing et al., 2022) Dengan judul Pengaruh knowledge management, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Televisi Republik Indonesia (TVRI) Kendari. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah :

H1 : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan TVRI Stasiun Lampung

2.8.2 Pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Budaya organisasi mengacu pada suatu sistem berbagi arti atau pemahaman bersama yang dilakukan oleh anggota yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya (Robbins & Judge, 2019:355).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rahmawati & Kusuma, 2024)

dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan LPP TVRI Stasiun Sulawesi Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya organisasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah :

H2 : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan TVRI Stasiun Lampung

2.8.3 Pengaruh Komitmen Organisasi (X1) Dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Mangkunegara (Budiantara *et al.*, 2022) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Restiani Widjaja, Y., Reza, M., & Nurdin, S. (2022). dengan judul Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Harian Umum Galamedia Bandung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah :

H3 : Komitmen organisasi dan budaya terhadap kinerja karyawan TVRI Stasiun Lampung