

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **1.1 Tinjauan Teori**

Manajemen Sumber Daya Manusia didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning*, *organizing*, *leading*, dan *controlling*, dalam setiap aktifitas atau fungsi operasional. Sumber Daya Manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan perkembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditunjukkan bagi peningkatan kontribusi produktif dari Sumber Daya Manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien, ( Sofyandi, 2013 ).

Menurut Hasibuan (2009) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Jadi dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu seni tentang pengelolaan pegawai pengaturan pegawai dan pemanfaatan pegawai dengan tujuan untuk mencapai tujuan perusahaan.

##### **1.1.1 Budaya Organisasi**

###### **2.1.1.1 Pengertian Budaya Organisasi**

Cara berfikir dan melakukan sesuatu yang mentradisi, yang dianut bersama oleh semua anggota organisasi dan para anggota baru mempelajari atau paling sedikitnya menerima sebagian dari budaya tersebut agar diterima sebagai bagian dari organisasi, (Robbins 2014). Menurut Wibowo (2013) budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja sumber daya

manusia, dampak budaya organisasi memberikan kontribusi secara langsung pada kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah dibebankan. Mangkunegara (2011) berpendapat bahwa “Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, norma-norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal”. Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi (Robbins dan Judge, 2010). Dari beberapa teori diatas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan kebiasaan atau suatu tradisi yang dianut oleh semua anggota organisasi.

#### **2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi**

Budaya organisasi dipengaruhi oleh pemilik organisasi yang akan berpengaruh pada kinerja jangka panjang perusahaan. Budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan yang dapat menaikkan koordinasi antar karyawan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi budaya organisasi sebagai berikut: (Menurut Dharma dan Akib dalam Anwar Ikhsan 2016)

##### **1. Lingkungan Usaha**

Lingkungan dimana perusahaan itu beroperasi menentukan apa yang harus dilakukan agar menjadi sukses.

## 2. Nilai-nilai

Nilai-nilai merupakan konsep dasar dan kepercayaan dalam organisasi.

Budaya yang kuat dalam perusahaan adalah mempunyai sistem yang kompleks dan menyebar pada karyawannya.

## 3. Teladan dan menyebar pada karyawannya

Orang-orang yang mempersonifikasikan nilai budaya kerja dan menjadi teladan agar para karyawan mengikuti perilaku pekerjaannya. Budaya kerja perusahaan yang kuat didalamnya banyak terdapat orang-orang yang menjadi teladan.

## 4. Tata cara dalam organisasi

Suatu program rutin kehidupan sehari-hari yang berupa perilaku yang diharapkan dari karyawan dan dikaitkan pada apa yang ingin dicapai organisasi.

## 5. Jaringan Budaya

Jaringan budaya berupa komunikasi informasi dalam organisasi, yaitu semua orang dalam hirarki organisasi, jaringan budaya ini membawa nilai-nilai perusahaan.

### **2.1.1.3 Indikator Budaya Organisasi**

Menurut Edison, dkk. (2016) menyatakan indikator dari budaya organisasi, yang meliputi:

#### 1. Kesadaran diri

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

## 2. Keagresifan

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

## 3. Kepribadian

Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek-aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal (setiap bagian internal harus melayani bukan dilayani).

## 4. Performa

Anggota organisasi memiliki nilai kreativitas, memenuhi kualitas, mutu, dan efisien.

## 5. Orientasi tim

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

### **1.1.2 Komitmen Organisasi**

#### **2.1.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi**

Sikap menyukai organisasi dan berusaha secara maksimal untuk kepentingan organisasi demi mencapai tujuannya. Suparyadi (2015). Robbins (2012) menyebutkan komitmen adalah tingkatan dimana seseorang mengidentifikasi diri dengan organisasi dan tujuan-tujuannya serta berkeinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam

organisasi. Hunt et.al (2011) menyatakan komitmen sebagai loyalitas seorang individu pada organisasi. Individu dengan komitmen organisasional tinggi mengidentifikasikan dengan sangat kuat dengan organisasi dan merasa bangga menempatkan dirinya sebagai anggota. Dari beberapa teori diatas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu ikatan perasaan atau kesetiaan karyawan pada organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

#### **2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Baik buruknya sikap seorang karyawan dipengaruhi oleh komitmen yang terkandung di dalam diri karyawan tersebut, komitmen karyawan dapat digunakan untuk mengarahkan sikap perilaku demi mencapai keberhasilan organisasi. Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut (Kusumaputri 2015) yaitu :

##### **1. Faktor-faktor terkait pekerjaan (*job related factors*)**

Hasil keluaran yang terkait faktor-faktor pekerjaan yang cukup penting ditingkat individu, peran dalam pekerjaan, hal lain yang kurang jelas pun akan mempengaruhi komitmen organisasi, seperti kesempatan promosi dan lain-lain. Faktor yang berdampak pada komitmen adalah tanggung jawab dan tugas yang diberikan pada anggota.

##### **2. Kesempatan para anggota (*employee oportunities*)**

Berpengaruh pada komitmen organisasi, karyawan yang masih memiliki peluang tinggi bekerja di tempat lain, akan mengurangi komitmen kerja karyawan, begitu pun sebaliknya. Hal ini sangat bergantung pada loyalitas karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja, karyawan

akan selalu memperhitungkan keinginan untuk keluar atau tetap bertahan.

### 3. Karakteristik Individu

Berpengaruh seperti usia, masa kerja, tingkat pendidikan, kepribadian, dan hal-hal yang menyangkut individu tersebut (karakter). Dijelaskan pula, bahwa semakin lama masa kerja maka makin tinggi juga komitmen kerja yang dimilikinya. Selain itu peran gender juga dapat berpengaruh pada komitmen organisasinya, namun peran gender ini tidak semata-mata hanya perbedaan gender saja namun juga dengan jenis pekerjaan yang diberikan dan keyakinan terhadap kemampuan yang dimilikinya.

### 4. Lingkungan Kerja

Menganggap dirinya dilibatkan dalam pengambilan keputusan atau kebijakan baik secara langsung maupun tidak langsung. Faktor lain dalam lingkungan kerja yang berpengaruh adalah sistem seleksi, penilaian, serta promosi, gaya manajemen, dll.

### 5. Hubungan Positif

Memiliki arti hubungan antar anggota baik hubungan dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, dan rasa saling menghargai, akan menimbulkan komitmen kerja yang tinggi.

### 6. Struktur Organisasi

Berkontribusi pada peningkatan komitmen anggotanya, manajemen dapat meningkatkan komitmen anggotanya dengan memberikan anggota arahan dan pengaruh yang lebih baik. Sedangkan sistem birokratis akan cenderung berdampak negatif bagi organisasi.

## 7. Gaya Manajemen

Gaya manajemen yang tidak sesuai dengan konteks aspirasi anggota anggotanya akan menurunkan tingkat komitmen organisasi. Sedangkan gaya manajemen yang membangkitkan keterlibatan hasrat anggota untuk pemberdayaan dan tuntutan komitmen untuk tujuan-tujuan organisasi akan meningkatkan komitmen kerja. Semakin fleksibel organisasi yang menekankan pada partisipasi anggota dapat meningkatkan komitmen organisasi secara positif serta cukup kuat

### 2.1.2.3 Indikator Komitmen Organisasi

Indikator-indikator komitmen organisasi menurut Lincoln (1989) dan Bashaw (1994) sebagai berikut:

#### a. Kemauan karyawan

Merupakan adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi. Peneliti menyimpulkan bahwa kemauan karyawan adalah seorang karyawan yang memiliki kemauan dan keinginan dalam dirinya untuk dapat mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh tanpa ada paksaan untuk perusahaan.

#### b. Kesetiaan karyawan

Adalah karyawan yang memiliki keinginan untuk menjadi salah satu anggota organisasi. Menurut peneliti kesetiaan karyawan adalah karyawan yang memiliki rasa nyaman karena bekerja pada perusahaan dan bertekad untuk setia pada perusahaan dalam waktu yang lama.

#### c. Kebanggaan karyawan

Karyawan yang merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya. Peneliti menyimpulkan bahwa kecintaan karyawan terhadap perusahaannya sehingga ia merasa bangga bekerja di perusahaan tersebut.

### **1.1.3 Kinerja Karyawan**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Mangkunegara (2016). Hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016). Berdasarkan beberapa penelitian para ahli, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja keseluruhan seseorang baik dari segi kuantitas dan kualitas atas tugas yang telah diberikan.

#### **2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja seorang karyawan menurut Mangkunegara (2016) adalah :

##### **1. Faktor Kemampuan Secara psikologis**

Kemampuan (abilty) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in pleace, the man on the right job*).

## 2. Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan mental yang mendorong diri seorang pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi), artinya seorang pegawai harus siap mental maupun secara fisik dan memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai. Mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

### **2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Sebagai karyawan yang kualitasnya terjamin dalam keberhasilan tingkat kinerja, sebelumnya harus diterapkan terlebih dahulu suatu standar dalam mengukur kinerja. Untuk mengukur indikator kinerja karyawan secara individu ada lima indikator kinerja menurut Robbins (2016) sebagai berikut :

#### 1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

#### 2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

### 3. Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

### 4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi “tenaga, uang, teknologi, bahan baku” dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

### 5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu dilakukan dengan tujuan agar peneliti mendapatkan acuan dan sebagai media perbandingan dengan penelitian yang akan dilakukan. Selain itu, penelitian terdahulu dilakukan untuk menghindari kesamaan dengan penelitian yang sudah dilakukan.

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

| <b>No</b> | <b>Nama Peneliti</b>                              | <b>Judul Penelitian</b>   | <b>Variabel</b>  | <b>Metodologi Penelitian</b> | <b>Hasil Penelitian</b>  |
|-----------|---|---|--|------------------------------|--|
| 1.        | Yunita Sari Mustikaningsih, Rini Handayani (2014) | Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan | Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Remunerasi dan Kinerja Karyawan | Analisis regresi berganda    | 1. Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan remunerasi terhadap kinerja karyawan<br>Optik Pranoto di Surakarta<br>2. Budaya organisasi tidak berpengaruh pada kinerja karyawan. |
| 2.        | Yonathan Steve Kosasih,                           | Pengaruh Budaya dan Komitmen  | Budaya, Komitmen Organisasi  | Analisis Regresi             | 1. Tipologi budaya organisasional  |

| No | Nama Peneliti               | Judul Penelitian                                      | Variabel                       | Metodologi Penelitian | Hasil Penelitian  |
|----|-----------------------------|---|--------------------------------|-----------------------|---|
|    | Eddy Madiono Sutanto (2014) | Organisasio<br>nal<br>Terhadap<br>Kinerja<br>Karyawan | nal dan<br>Kinerja<br>Karyawan | Linier<br>Berganda    | yang cocok dalam penerapan di PT Rajawali Citramas adalah hierarcy culture. Hierarcy culture mempunyai sifat formal dan terstruktur sehingga dalam melaksanakan segala sesuatu secara formal dan terstruktur. Sifat formal dan terstruktur tersebut menyebabkan |

| No | Nama Peneliti | Judul Penelitian | Variabel | Metodologi Penelitian | Hasil Penelitian  |
|----|---------------|------------------|----------|-----------------------|---|
|    |               |                  |          |                       | <p>kinerja di PT Rajawali Citramas tinggi seperti adanya sistem Standard Operating Procedure (SOP) yang diterapkan. Berdasarkan pada tipologinya, budaya organisasional di PT Rajawali Citramas adalah hierarcy culture.</p> <p>2. Komitmen organisasional memiliki</p> |

| No | Nama Peneliti | Judul Penelitian | Variabel | Metodologi Penelitian | Hasil Penelitian   |
|----|---------------|------------------|----------|-----------------------|--|
|    |               |                  |          |                       | <p>pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi komitmen organisasional karyawan menyebabkan semakin meningkatnya kinerja karyawan</p> <p>3. Hasil pengujian simultan menunjukkan bahwa budaya organisasional dan komitmen</p> |

| No | Nama Peneliti      | Judul Penelitian   | Variabel   | Metodologi Penelitian                  | Hasil Penelitian   |
|----|--------------------|--|--|--|--|
|    |                    |  |  |  | organisasional<br>keduanya<br>secara<br>simultan<br>mempengaruhi<br>kinerja<br>karyawan.   |
| 3. | Bindarto<br>(2020) | Pengaruh<br>Gaya<br>Kepemimpinan, Budaya<br>Organisasi<br>dan<br>Komitmen<br>Organisasi<br>Terhadap<br>Kinerja<br>Pegawai<br>Kantor<br>Dinas<br>Kependudukan dan | Gaya<br>Kepemimpinan, Budaya<br>Organisasi,<br>Komitmen<br>Organisasi<br>dan Kinerja | Analisis<br>regresi linier<br>berganda | 1. Kepemimpinan<br>berpengaruh<br>positif dan<br>signifikan<br>terhadap<br>kinerja<br>Karyawan<br>PDAM<br>Kabupaten<br>Konawe<br>2. Budaya<br>Organisasi<br>Berpengaruh<br>positif dan |

| No | Nama Peneliti           | Judul Penelitian               | Variabel                               | Metodologi Penelitian            | Hasil Penelitian  |
|----|-------------------------|--------------------------------|--|----------------------------------|---|
|    |                         | Catatan Sipil Kabupaten Konawe |  |                                  | signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Konawe<br>3. Komitmen Organisasi Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Konawe |
| 4. | Okta Purnamasari (2016) | Pengaruh Budaya Organisasi dan | Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi | Analisis regresi linier berganda | 1. Budaya organisasi berpengaruh  |

| No | Nama Peneliti | Judul Penelitian  | Variabel             | Metodologi Penelitian | Hasil Penelitian   |
|----|---------------|---|----------------------|-----------------------|--|
|    |               | Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Badan Narkotika Nasional (Bnn) Kota Kediri | dan Kinerja Karyawan |                       | <p>positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>2. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>3. Budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap</p> |

| No | Nama Peneliti  | Judul Penelitian   | Variabel  | Metodologi Penelitian   | Hasil Penelitian  |
|----|--|--|---|-------------------------|---|
|    |  |  |   |                         | kinerja karyawan  |
| 5. | Muhammad Ras Muis, J Jufrizen, Muhammad Fahmi (2018) | Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan | Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan | Regresi linear berganda | <p>1. Secara parsial, ada pengaruh positif dan signifikan variabel X1 (budaya organisasi) terhadap variabel Y (kinerja) karyawan PT Pegadaian (Persero) Kanwil I - Medan.</p> <p>2. Ada pengaruh positif dan signifikan variabel X2</p> |

| No | Nama Peneliti | Judul Penelitian | Variabel | Metodologi Penelitian | Hasil Penelitian   |
|----|---------------|------------------|----------|-----------------------|--|
|    |               |                  |          |                       | <p>(komitmen organisasi) terhadap variabel Y (kinerja) karyawan PT Pegadaian (Persero) Kanwil I - Medan.</p> <p>3. Secara simultan, ada pengaruh positif dan signifikan variabel X1 (budaya organisasi) dan variabel X2 (komitmen organisasi) terhadap</p> |

| No | Nama Peneliti                 | Judul Penelitian  | Variabel  | Metodologi Penelitian                     | Hasil Penelitian   |
|----|-------------------------------|---|---|---|--|
|    |                               |   |   |   | variabel Y<br>(kinerja)<br>karyawan PT<br>Pegadaian<br>(Persero)<br>Kanwil I -<br>Medan. |
| 6. | Yeti Kuswati (2020)           | The Influence of Organizational Culture on Employee Performance | Organizational Culture and Employee Performance | Simple regression analysis.               | Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.           |
| 7. | Gunawan Eko Nurtjahjono, Umar | The Effect of Job Characteristic, Person-                       | Job characteristics, person-job fit,            | Analysis of research data using Warp-PLS. | Hasil analisis pengaruh komitmen organisasi  |

| No | Nama Peneliti  | Judul Penelitian   | Variabel  | Metodologi Penelitian | Hasil Penelitian   |
|----|--|--|---|-----------------------|--|
|    | Nimran, Muh. Al Musadieq and Hamidah Nayati Utami (2020) | Job Fit, Organizational Commitment on Employee Performance (Study of East Java BPJS Employees) | organization al commitment , and employee performance |                       | terhadap kinerja pegawai, nilai koefisien jalurnya adalah 0,307 (p-value < 0,001). Hasilnya signifikan. Hasilnya menunjukkan lebih baik komitmen organisasi, semakin baik kinerjanya dari karyawan dalam organisasi. |

## **2.3 Pengaruh Antar Variabel**

### **2.3.1 Hubungan Antara Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan**

Perusahaan memiliki budaya organisasi yang diimplementasikan dengan baik oleh seluruh anggota maka dapat berdampak pada peningkatan kinerja. Sebaliknya, jika budaya organisasi tidak sehat maka hal itu akan memicu penurunan kinerja individu atau anggota organisasi yang pada gilirannya akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Jadi semakin tinggi tingkat budaya organisasi yang berlaku pada karyawan akan semakin meningkat pula kinerja karyawannya. Penelitian terdahulu menurut Amin Nikpour dalam artikel yang berjudul *The Impact of Organizational Culture on Organizational Performance: the Mediating Role of Employee's Organizational Commitment* terbit di *International Journal of Organizational Leadership*, Vol.6, pp.65-72 menghasilkan kesimpulan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki dampak positif terhadap kinerja dan komitmen organisasi karyawan memiliki dampak positif terhadap kinerja. Benyamin Richard Manery, Victor P. K. Lengkong, Regina T. Saerang, dalam artikel yang berjudul *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bkdpsda Di Kabupaten Halmahera Utara* terbit di jurnal *EMBA* Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 1968 – 1977 menghasilkan kesimpulan bahwa Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur di Kabupaten Halmahera Utara.

### **2.3.2 Hubungan Antara Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan**

Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap profesinya maupun organisasi tempat bekerja seringkali menjadi isu yang sangat penting. Bahkan

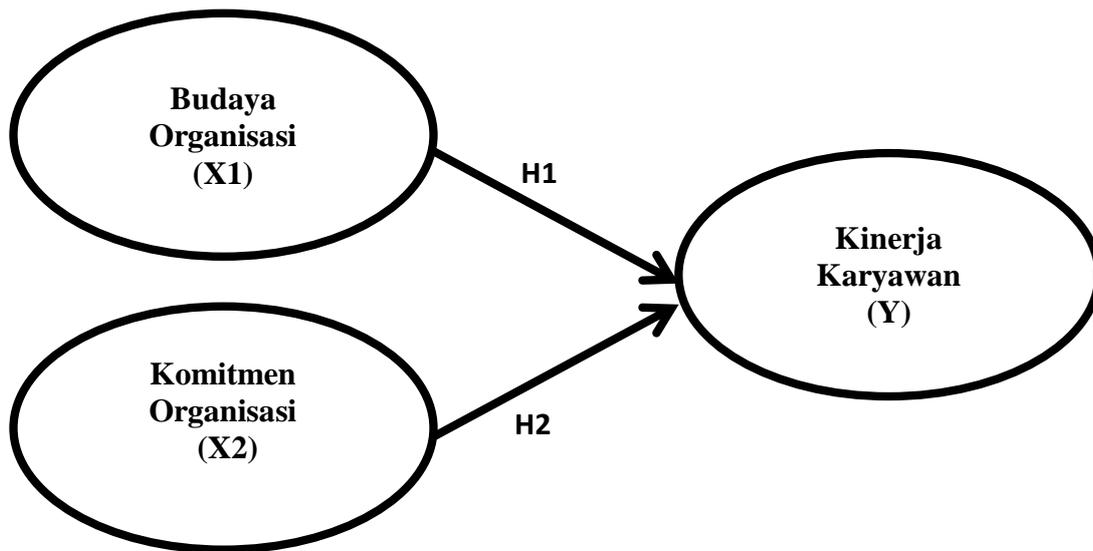
beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu persyaratan untuk memegang jabatan atau posisi yang ditawarkan dalam iklan lowongan-lowongan kerja, hal ini menunjukkan pentingnya komitmen di dalam dunia kerja. Menurut Sopiah (2008) mengemukakan bahwa komitmen organisasi merupakan ikatan psikologis pegawai kepada organisasi, kemauan bekerja keras dan keinginan memelihara kenggotaan. Penelitian terdahulu menurut Ryndian Gusty, Seno Andri dalam artikel yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru) terbit di jurnal JOM FISIP Vol.5:Edisi II Juli-Desember 2018, menghasilkan kesimpulan bahwa Hasil penelitian terbukti bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan baik secara simultan (bersama-sama), maupun secara parsial (sendiri-sendiri). Dapat diartikan bahwa semakin tinggi budaya organisasi dan komitmen organisasi diberikan kepada para karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Muhammad Ras Muis, J Jufrizen, Muhammad Fahmi dalam artikel yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan terbit di jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol. 1 No. 1 Januari 2018, menghasilkan kesimpulan bahwa Secara simultan, ada pengaruh positif dan signifikan variabel X1 (budaya organisasi) dan variabel X2 (komitmen organisasi) terhadap Y (kinerja) karyawan PT Pegadaian (Persero) Kanwil I - Medan.

## 2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah uraian dan visualisasi hubungan atau kaitan antara konsep atau terhadap konsep yang lainnya, atau antara variabel satu dengan variabel lain dari masalah yang diteliti. (Notoatmodjo, 2010).

Kinerja karyawan cenderung dipengaruhi oleh budaya organisasi yang berlaku karena disetiap organisasi pasti selalu ada budaya. Budaya organisasi dipengaruhi oleh pemilik organisasi yang akan berpengaruh pada kinerja karyawan jangka panjang. Budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan yang dapat menaikkan koordinasi antar karyawan atau kelompok. Dampak budaya organisasi memberikan kontribusi secara langsung pada kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah dibebankan atau diberikan. Kehadiran budaya organisasi tentunya sangat diharapkan bagi perusahaan, agar nilai-nilai yang ada dapat dipahami dan diterapkan oleh para karyawan agar dapat tercapai kinerja yang baik dan optimal. Baik buruknya sikap seorang karyawan dipengaruhi oleh komitmen yang terkandung di dalam diri karyawan tersebut, komitmen karyawan dapat digunakan untuk mengarahkan sikap perilaku demi mencapai keberhasilan organisasi. Komitmen karyawan yang berpengaruh positif terhadap kinerja merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan bertahan sebagai anggota organisasi.

Penelitian ini akan meneliti mengenai pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Secara skematis gambaran kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dituangkan sebagai berikut :



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

## **2.5 Hipotesis**

Berdasarkan masalah yang ada, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1** : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan
- H2** : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan