

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian terdahulu

No	Nama , Tahun	Judul penelitian	variabel	Metode analisis	Hasil
1.	Putra, S. W. (2015).	Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan pada industry kecil.	Komitmen Organisasi (X1), Budaya Organisasi (X2), Kinerja Karyawan (Y)	- Teknik Analisis linier Berganda	- Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan - Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan,
	Ferryansyah, M. F., (2013)	PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi kasus pada PPPA DARUL QUR'AN) (Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta).	Komitmen Organisasi (X1), Budaya Organisasi (X2), Kinerja Karyawan (Y)	- Teknik Analisis linier Berganda	- Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. - Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Damayanti, S., Ghalib, S., & Taharuddin, T. (2018).	Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada koperasi PRIMKOPPOL Polres Palangkaraya.	Komitmen Organisasi (X1), Budaya Organisasi (X2), Kinerja Karyawan (Y)	- Metode Kuantitatif Metode SEM PLS	- Komitmen Organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien arah hubungan berbentuk negative, artinya semakin tinggi komitmen organisasi maka kinerja karyawan akan semakin menurun. - Budaya Organisasi

					berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4.	S Dewi, Y. P., Tobing, D. S. K., & Setyanti, W. L. H. (2018)	Pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan komitmen organisasional terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai pt. Bank mandiri (persero), tbk area jember.	Komitmen organisasi (X1), Budaya organisasi (X2), Kinerja karyawan (Y)	- Uji validitas - Uji reabilitas - Uji asumsi klasik - Analisis Jalur	- Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan . - Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Sutrisno, H. E. (2017)	Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja, dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Karya Putra di Surabaya.	Komitmen Organisasi (X1), Budaya Organisasi (X2), Kinerja Karyawan (Y).	- Metode Statistik - Statistical Program For Social Science (SPSS)	- Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. - Ada pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.
6	Faizal M, Isa M (2016)	The Influence of Organizational Culture on Employees' Performance: Evidence from Oman	Budaya Organisasi (X1), Kinerja Karyawan (Y)	- Metode Kuantitatif	- Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja
7.	Al Zefeiti S. M. B, Mohamad N. A (2017)	The influence of organizational commitment on omani public employees work performance.	Komitmen Organisasi (X1), Kinerja Karyawan (Y)	- Metode SEM	- Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian.

1. Penelitian Putra (2015)

Persamaannya yaitu sama – sama menggunakan teknik analisis linier berganda, sama – sama meneliti komitmen organisasi dan budaya organisasi ke kinerja karyawan. Perbedaan dengan rencana penelitian yaitu tidak meneliti gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Responden putra (2015) adalah karyawan industry sedangkan responden peneliti adalah karyawan bank.

2. Penelitian Ferryansyah (2013)

Persamaannya yaitu sama – sama menggunakan teknik analisis linier berganda, sama – sama meneliti komitmen organisasi dan budaya organisasi ke kinerja karyawan. Perbedaan dengan rencana penelitian yaitu responden Ferryansyah (2013) adalah santri pondok pesantren, sedangkan responden peneliti adalah karyawan bank.

3. Penelitian Damayanti (2018)

Persamaan yaitu sama – sama meneliti komitmen organisasi dan budaya organisasi ke kinerja karyawan, serta sama – sama menggunakan metode kuantitatif. Perbedaan dengan rencana penelitian yaitu tidak meneliti kepuasan kerja. Metode yang di gunakan penelitian terdahulu adalah SEM PLS, sedangkan metode peneliti menggunakan SPSS. Responden penelitian terdahulu adalah karyawan koperasi, sedangkan responden peneliti adalah karyawan bank.

4. Penelitian Setyanti, Dewi dan Tobing (2018)

Persamaannya yaitu sama – sama menggunakan uji validitas, Uji Reliabilitas, dan Uji Asumsi klasik. Sama – sama meneliti komitmen organisasi dan budaya organisasi ke kinerja karyawan, serta sama – sama menggunakan responden karyawan bank. Perbedaan dengan rencana penelitian yaitu tidak meneliti kepemimpinan transformasional, tidak menggunakan variabel intervening.

5. Penelitian Sutrisno (2017)

Persamaannya yaitu sama – sama meneliti Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi ke Kinerja Karyawan dan sama – sama menggunakan metode SPSS. Perbedaan dengan rencana penelitian yaitu tidak meneliti Stress kerja,

Responden Sutrisno (2017) adalah karyawan pabrik, sedangkan responden peneliti adalah karyawan bank.

6. Penelitian Faizal M, Isa M (2016)

Persamaannya yaitu sama – sama meneliti budaya organisasi, serta sama – sama menggunakan metode kuantitatif. Perbedaan dari rencana penelitian yaitu Responden Faizal M, dan Isa M adalah kesultanan di arab, sedangkan responden peneliti adalah karyawan bank.

7. Penelitian Al Zefeiti S. M. B, Mohamad N. A (2017)

Persamaannya yaitu sama – sama meneliti komitmen organisasi. Perbedaan dengan rencana penelitian yaitu responden Al Zefeiti S. M. B, Mohamad N. A adalah kesultanan di arab, sedangkan responden peneliti adalah karyawan bank serta tidak menggunakan metode SEM.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Komitmen Organisasi

2.2.1.1 Definisi komitmen organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2007), Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seseorang memihak organisasi serta tujuan – tujuan dan keinginan nya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Sedangkan Mathias dan Jackson (2009) mendefinisikan Komitmen Organisasional sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan – tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya.

Allen dan Meyer (1997) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan identifikasi pegawai terhadap persetujuan untuk mencapai misi unit atau misi perusahaan.

Jadi dapat di jelaskan bahwa Komitmen organisasi ialah sikap kesediaan diri seseorang untuk sepenuhnya membantu perusahaan mencapai tujuan.

2.2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi komitmen organisasi

Menurut pendapat David dalam Sopiah (2008) ada empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu :

1. Faktor personal seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll.
2. Karakteristik pekerjaan seperti lingkup jabatan, tantangan, konflik, peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dll.
3. Karakteristik struktur seperti besar atau kecilnya organisasi, bentuk organisasi (sentralisasi atau desentralisasi), dan kehadiran serikat pekerja.
4. Pengalaman kerja, Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi.

2.2.1.3 Dimensi dan Indikator komitmen organisasi

Meyer, Allen (1997) mengemukakan ada tiga komponen tentang komitmen organisasi baik itu melibatkan karyawan maupun pimpinan yaitu :

- a. *Affective commitment* (Komitmen Afektif), terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional.

Berikut merupakan indikator komitmen afektif :

1. Keinginan berkarir di organisasi.
2. Rasa percaya terhadap organisasi.
3. Pengabdian kepada organisasi.

b. *Continuance commitment* (Komitmen Berkelanjutan) muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan – keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain. Komitmen berkelanjutan di bagi menjadi beberapa indikator, yaitu :

1. Kecintaan pegawai kepada organisasi.
2. Keinginan bertahan dengan pekerjaannya.
3. Bersedia mengorbankan kepentingan pribadi.
4. Keterikatan pegawai kepada pekerjaan.
5. Tidak nyaman meninggalkan pekerjaan saat ini.

c. *Normative commitment* (Komitmen Normatif), timbul dari nilai – nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahap menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan. Berikut merupakan indikator dari komitmen normatif :

1. Kesetiaan terhadap organisasi.
2. Kebahagiaan dalam bekerja.
3. Kebanggaan bekerja pada organisasi.

2.2.2 Budaya organisasi

2.2.2.1 Definisi Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2006), Budaya organisasi merupakan system nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkatan bagaimana para karyawan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi.

Wirawan (2007) berpendapat Budaya Organisasi merupakan norma, nilai – nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi dan sebagainya yang di kembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga pengaruh pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam melayani konsumen dan mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Kreitner dan Kinicki (2005), menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas organisasi yang berfungsi sebagai pemberi rasa identitas kepada anggota, mempromosikan komitmen, kolektif, meningkatkan stabilitas sistem sosial, dan pengendalian perilaku para organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi di atas maka dapat di jelaskan Budaya organisasi merupakan suatu nilai yang di yakini oleh seluruh anggota dan dijadikan pedoman untuk melakukan kegiatan dalam organisasi.

2.2.2.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi budaya organisasi

Menurut Robert (2003) ada beberapa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi dalam sebuah perusahaan. Adapun faktor – faktot tersebut adalah :

1. Nilai.
2. Kepercayaan.
3. Perilaku yang dikehendaki.
4. Pedoman menyeleksi atau mengevaluasi kejadian.
5. Perilaku.

2.2.2.3 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2008) terdapat tujuh indikator budaya organisasi. Ketujuh indikator tersebut dapat digunakan untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang budaya organisasi sebagai berikut :

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko, sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian pada hal – hal rinci, sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan presisi, analisis, dan perhatian pada hal – hal detail.
3. Orientasi hasil, sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.

4. Orientasi orang, sejauh mana keputusan – keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada dalam organisasi.
5. Orientasi tim, sejauh mana kegiatan – kegiatan kerja diorganisasi pada tim ketimbang pada individu.
6. Keagresifan , sejauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif ketimbang santai.

Stabilitas, sejauh mana kegiatan – kegiatan organisasi menekankan di pertahankannya status quo dalam perbandingannya dengan pertumbuhan.

Sedangkan budaya organisasi menurut PT BPRS Lantabur sendiri yaitu sebagai berikut :

1. Menjalankan nilai – nilai budaya yang berlandaskan syari'ah islam.
2. Fleksibel dan familiar karyawan terhadap nasabah. Hal tersebut dapat di artikan sebagai sikap seseorang yang luwes atau mudah menyesuaikan diri terhadap lingkungan sekitar serta mudah akrab dengan seseorang.
3. Evaluasi kinerja karyawan. Di gunakan untuk menjamin pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan dan juga untuk mengetahui posisi perusahaan dan tingkat pencapaian sasaran perusahaan, terutama untuk mengetahui bila terjadi keterlambatan atau penyimpangan supaya segera di perbaiki, sehingga sasaran atau tujuan tercapai.

2.2.3 Kinerja Karyawan

2.2.3.1 Definisi Kinerja Karyawan

Bagi organisasi kinerja karyawan memiliki pengaruh penting dalam mencapai keberhasilan. Kinerja karyawan yang baik menjadi hal yang harus di tingkatkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Pabundu (2010) Kinerja adalah hasil – hasil fungsi pekerjaan / kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Hasibuan (2010) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Sedangkan menurut Edison dkk (2016), Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah di tetapkan sebelumnya. Kinerja merupakan hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang di capai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, maka dapat dijelaskan kinerja adalah hasil kerja individu atau tim dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya.

2.2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Sopiah (2008) menyatakan bahwa karyawan yang berkomitmen tinggi pada organisasi akan menimbulkan kinerja organisasi yang tinggi. Selain itu pendapat Peter dalam Yuwallitatin (2006) menyatakan kinerja karyawan tinggi karena mempunyai budaya organisasi yang kuat.

Menurut Mathis dan Jackson (2012) dalam terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :

1. kemampuan individual, mencakup bakat, minat, dan faktor kepribadian.
2. Usaha yang di curahkan. Usaha yang dicurahkan bagi pegawai adalah ketika kerja, kehadiran, dan motivasinya.
3. Lingkungan organisasional. Di lingkungan organisasional, perusahaan menyediakan fasilitas bagi pegawai yang yang meliputi pelatihan dan pengembangan peralatan, teknologi, dan manajemen.

2.2.3.3 Indikator kinerja karyawan

Adapun Mangkunegara (2006) menyatakan bahwa kinerja karyawan diukur menggunakan :

1. Kualitas kerja, yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
3. Tanggung jawab, yaitu menunjukkan seberapa besar karyawan dapat mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.
4. Inisiatif, yaitu menunjukkan seberapa besar kemampuan karyawan untuk menganalisis, menilai, menciptakan dan membuat keputusan terhadap penyelesaian masalah yang dihadapi.
5. Kerja sama, yaitu merupakan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertical atau horizontal didalam maupun luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Komitmen organisasi dan Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu ukuran tertentu untuk mengindikasikan hasil capaian suatu pihak terhadap tugas organisasional. Luthans (2006) menyatakan bahwa adanya hubungan yang positif antara komitmen organisasi dan hasil yang diinginkan seperti kinerja tinggi, tingkat pergantian karyawan yang rendah, dan tingkat ketidakhadiran yang rendah. Komitmen organisasi memegang peranan sangat penting bagi peningkatan kinerja yang baik dan pengabaian terhadap komitmen pada organisasi akan menimbulkan kerugian. Hasil penelitian Gregersen

(1993) menunjukkan bahwa setelah melewati masa kerja tertentu, terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja. Vinanugraham (2010) menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Implementasi Budaya organisasi dan Kinerja Karyawan

Dengan budaya organisasi yang baik, menurut Juliarsih (2005) dalam (Setiawan dan Waridin, 2006) biasanya organisasi akan mudah mengatasi masalah yang dihadapi dan bisa mencapai tujuan organisasi dengan mengandalkan kekuatan yang ada dalam organisasi. Bila di rasa ada budaya yang kurang baik, harus ada perbaikan dengan dukungan segenap SDM organisasi. Budaya organisasi merupakan kebiasaan yang ada dalam organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Sudono (2006) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.4 Kerangka Konseptual

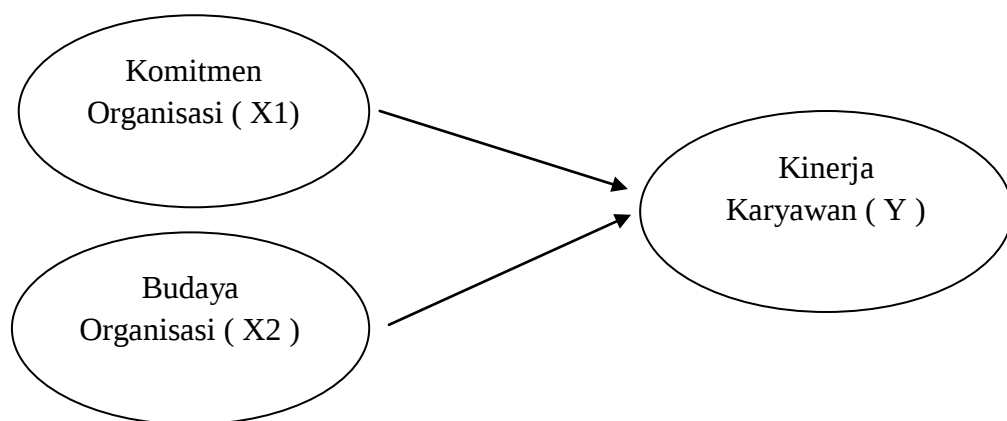
Komitmen organisasi menyiratkan hubungan antara pegawai dengan sebuah organisasi secara aktif. Sebab pegawai yang mempunyai kinerja yang tinggi akan semakin berkembang apabila bekerja pada suatu lingkungan organisasi yang memiliki komitmen yang tinggi serta di dukung semangat para pegawai dalam bekerja. Sebaliknya, jika karyawan tidak mempunyai komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan mereka, otomatis kinerja karyawan tersebut akan menurun.

Budaya organisasi yang kuat juga sangat di perlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan, untuk itu setiap organisasi perlu

membentuk budaya organisasi yang kuat serta menyebarluaskan nilai – nilai utamanya kepada karyawan. Nilai – nilai tersebut akan melekat pada diri setiap anggota organisasi, sehingga budaya organisasi tersebut akan berdampak pada sikap karyawan yang bekerja di perusahaan.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas dan beberapa peneliti terdahulu juga membuktikan bahwa komitmen organisasi dan implementasi budaya organisasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat di sajikan kerangka pemikiran sebagai berikut :

Gambar 2.1



2.5 Hipotesis

H1 : Di duga Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H2 : Di duga Implementasi Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.