

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Berikut ini merupakan hasil penelitian terdahulu yang menjelaskan temuan-temuan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti- peneliti terdahulu tentang Iklim Organisasi, Komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

Tabel 2. 1 Penelitian – Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)/Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil
1	Timothi Junius Klinsy Waani (2022) Dampak Iklim Organisasi Dan Kebahagiaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Swiss Bell Maleosan Manado	Iklim Organisasi (X1), Kebahagiaan (X2) dan Kinerja (Y)	Regresi linier berganda	1. iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, 2. kebahagiaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Graciela Virginia Katili (2021) Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kebahagiaan Terhadap Kinerja Di Dinas Pertanian Dan Peternakan Daerah Provinsi Sulawesi Utara	Iklim Organisasi (X1), Kebahagiaan (X2) dan Kinerja (Y)	Regresi linier berganda	1. Iklim organisasi dan kebahagiaan berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai 2. Kebahagiaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai
3	Mawitjere Ronaldo (2019) Dampak Iklim Organisasi Dan Kebahagiaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada	Iklim Organisasi (X1), Kebahagiaan (X2) dan Kinerja (Y)	Regresi linier berganda	Iklim Organisasi dan Kebahagiaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula

	Hotel Sintensa Peninsula Manado			Manado
4	Renita Angraini (2021) Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang	Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	Regresi linier berganda	adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang
5	Murni Rahmawati (2019) Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Implementasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Lantabur	Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawa	Regresi linier berganda	1. komitmen organisasi yang tinggi mampu meningkatkan kinerja karyawan PT. BPRS Lantabur 2. implementasi budaya organisasi yang baik mampu meningkatkan kinerja karyawan PT. BPRS Lantabur
6	Mustika Ramadhani (2023) pengaruh iklim organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai PT. Prima terminal petikemas belawan	iklim organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai	Regresi linier berganda	1. Iklim Organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
7	Andri Satya Alam (2020) Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris pada Dinas Sosial dan Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Surakarta)	Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai	Regresi linier berganda	1. budaya organisasi dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, 2. gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
8	Raja Sambandam (2019) Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja	Iklim Organisasi terhadap Kinerja	Regresi linier berganda	Berbagai faktor iklim organisasi mempengaruhi kinerja karyawan dan juga

Lanjutan Tabel 2.1

	Karyawan Pada Industri Manufaktur	Pegawai		memotivasi mereka
9	Riska Hasbi (2020) Pengaruh Iklim Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Federal International Group Cabang Palopo	Iklim Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja	Regresi linier berganda	1. Iklim Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 2. Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
10	Bonaventura Hendrawan Maranata (2022) Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Bumh Kota Semarang	Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	Regresi linier berganda	Komitmen organisasi normatif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
11	Julia Leony Sally (2024) Pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Timor sejahtera kupang	iklim organisasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja	Regresi linier berganda	Iklim organisasi dan komitmen organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Penelitian terdahulu (2024)

2.2 Tinjauan Pustaka

2.2.1. Kinerja Karyawan

2.2.1.1. Definisi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2020), mendefinisikan kinerja sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam). Mangkunegara (2020), mengatakan bahwa definisi kinerja karyawan sebagai: “Ungkapan seperti output, efisiensi serta efektifitas sering dihubungkan dengan produktifitas”. Sebuah perusahaan perlu melakukan

penilaian kinerja pada karyawannya. Penilaian kinerja memiliki peran yang penting dalam peningkatan motivasi ditempat kerja. Penilaian hendaknya memberikan suatu gambaran yang akurat mengenai prestasi kerja.

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, 2015). Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari.

Simamora (2019) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah tingkat pada karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, Sebagai berikut:

1. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja ialah proses yang mengukur kinerja karyawan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja karyawan:

- a) Karakteristik situasi
- b) Deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan dan standar kinerja pekerjaan.
- c) Tujuan-tujuan penelitian kinerja.
- d) Sikap para karyawan dan manajer terhadap evaluasi.

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya suatu sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasional. Selain itu, dengan adanya penilaian kinerja, manajer puncak dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang

disumbangkan masing-masing pusat pertanggungjawaban kepada perusahaan secara keseluruhan. Semua ini diharapkan dapat membentuk motivasi dan rangsangan kepada masing-masing bagian untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

2. Tujuan Penilaian Kinerja.

Tujuan diadakannya penilaian kinerja bagi para karyawan dapat kita ketahui dibagi menjadi dua, yaitu (Simamora, 2019):

a) Tujuan evaluasi

Seorang manajer menilai kinerja dari masalah seseorang karyawan dengan menggunakan rating deskriptif untuk menilai kinerja dan dengan data tersebut berguna dalam keputusan-keputusan promosi, demosi, terminasi, dan kompensasi.

b) Tujuan pengembangan

Seorang manajer mencoba untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan dimasa yang akan datang.

2.2.1.2. Indikator Kinerja

Sebuah organisasi pastinya memiliki tujuan, sementara tujuan tidak dapat tercapai tanpa adanya kerjasama dan kinerja yang baik didalam organisasi. Artinya, organisasi dalam mencapai tujuannya bergantung pada kinerja dari karyawannya. Jadi karyawan harus memahami tentang hasil dari pekerjaannya sudah baik atau belum.

Menurut Mathis dan Jackson (2020) mengatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang telah dilakukan dan yang tidak dilakukan oleh karyawan.

indikator kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson (2020) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas hasil pekerjaan

Yaitu menilai baik tidaknya pekerjaan karyawan serta kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2. kuantitas pekerjaan

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

3. ketepatan waktu

Ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan.

4. kemampuan bekerja sama

kemampuan karyawan dalam bekerja sama dengan rekan kerja maupun dengan atasan.

2.2.1.3. Aspek-Aspek Kinerja

Aspek-aspek kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2020) bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya, yaitu sebagai berikut :

- a. Hasil kerja bagaimana seseorang mendapatkan sesuatu yang dikerjakannya.
- b. Kedisiplinan, adalah ketepatan dalam menjalankan tugas, bagaimana seseorang menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan waktu yang dibutuhkan

- c. Tanggung jawab dan kerjasama, adalah bagaimana seseorang bisa bekerja dengan baik walaupun dalam dengan ada dan tidak adanya pengawasan

2.2.1.4. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja, banyak sekali yang mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Terdapat faktor yang berasal dari dalam diri sumber daya manusia sendiri maupun dari luar dirinya.

Menurut Wibowo (2019) mengatakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. *Personal Factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen organisasi.
2. *Leadership Factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. *Team Factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. *System Factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja, iklim organisasi dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Contextual Situational*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal

2.2.2. Iklim Organisasi

2.2.2.1. Pengertian Iklim Organisasi

Menurut Simamora (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. Menurut Simamora (2019) menyatakan bahwa iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan sumber daya manusia yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa disetiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda-beda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang oleh suatu organisasi atau sifat-sifat para individu anggota organisasi yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut.

Wirawan (2020) menyatakan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh para anggota organisasi yang memengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu karakteristik atau sifat organisasi. Iklim organisasi adalah gambaran kolektif yang bersifat umum terhadap suasana kerja organisasi yang membentuk harapan dan perasaan para karyawan sehingga kinerja karyawan meningkat.

Menurut Swastha (2018) menyatakan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas dari setiap proses interaksi didalam sebuah organisasi untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sehingga karyawan akan melakukan penilaian-penilaian tentang perusahaan dan membentuk persepsi dalam dirinya tentang iklim organisasi tempatnya bekerja.

2.2.2.2. Faktor – faktor yang mempengaruhi Iklim Organisasi

Menurut Winata (2019) menyatakan bahwa ada lima faktor - faktor yang mempengaruhi iklim organisasi kerja karyawan, antara lain ::

a. Penempatan Personalia

Masalah penempatan personalia atau penempatan sangat penting, karena apabila terjadi kesalahan dalam penempatan dapat menjadikan perilaku pegawai menjadi terganggu dan pada akhirnya bisa merusak iklim organisasi. Dalam penempatan seorang pemimpin hendaknya melihat berbagai aspek atau kondisi seperti, spesialisasi yang dimiliki, kegemaran, keterampilan, pengalaman watak.

b. Pembinaan Hubungan Komunikasi

Dalam lingkungan organisasi bahwasanya tidak luput dari proses komunikasi, dalam kehidupan sehari-hari komunikasi sangat berperan dan iklim organisasi tercipta karena adanya komunikasi. Hubungan yang dibangun bersifat formal dan non formal. Komunikasi yang bersifat formal dapat berlangsung dalam suasana rapat atau kegiatan formal lainnya. Komunikasi yang bersifat informal berlangsung dalam kegiatan diluar kedinasan, misalnya saat istirahat di luar forum formal.

c. Pendinasan dan Penyelesaian

Konflik Setiap organisasi akan mengalami perubahan atau perkembangan dalam setiap aspeknya seiring dengan perubahan lingkungan. Proses perubahan ini sangatlah penting untuk mengantisipasi supaya tidak terjadi stagnasi bahkan kemunduran organisasi. Peran pimpinan ini yaitu membuat para personil atau

pegawai menjadi lebih dinamis dan mampu mendukung kemajuan organisasi.

d. Pengumpulan dan Pemanfaatan informasi.

Informasi memegang peranan yang penting dalam organisasi sebagai penghubung antara bagian dalam organisasi, agar tercipta keutuhan dalam organisasi.

e. Kondisi Lingkungan

Kondisi lingkungan kerja sering disebut juga sebagai suasana atau keadaan dalam kerja. Adapun yang dimaksud hal ini yaitu mencakup keadaan fasilitas atau sarana yang ada, misalnya ruangan untuk pimpinan, ruang rapat, lobi, ruang kerja pegawai, ruang tamu dan lainlain. Kondisi fasilitas ini sebenarnya tidak langsung mempengaruhi sehat tidaknya iklim kerja tetapi memberikan efek terhadap suasana hati pegawai yang ada di dalam dirinya

2.2.2.3.Indikator Iklim Organisasi

Menurut Darodjat (2020) indikator iklim organisasi, adalah sebagai berikut :

1. Tanggung Jawab yaitu karyawan mempersepsikan dirinya menjadi seorang pemimpin dalam melakukan pekerjaannya sendiri, tanpa perlu meninjau ulang keputusan yang diambil.
 - a. Pelaksanaan tugas.
 - b. Pencapaian hasil.
2. Identitas individu dalam organisasi yaitu karyawan melihat dirinya

merasa memiliki perusahaan serta menjadi anggota dalam sebuah tim kerja.

- a. Rasa bangga terhadap organisasi.
 - b. Merasa menjadi bagian organisasi.
3. Kehangatan antar karyawan yaitu karyawan melihat keseluruhan persahabatan yang terbentuk dari interaksi kelompok sosial secara informal didalam organisasi.
 - a. Interaksi antar karyawan.
 - b. Komunikasi yang baik di dalam perusahaan.
 4. Dukungan yaitu karyawan melihat pemberian bantuan yang dilakukan berdasarkan pada hubungan timbal balik antara atasan dan karyawan.
 - a. Saling membantu antar karyawan.
 - b. Memberikan dukungan antar karyawan.
 5. Konflik yaitu karyawan melihat sebuah konflik terjadi karena adanya perbedaan pendapat masing-masing anggota didalam organisasi.
 - a. Penyelesaian perbedaan pendapat antara karyawan.
 - b. Suasana persaingan antar karyawan.

2.2.3. Komitmen organisasi

2.2.3.1. Definisi Komitmen organisasi

Kaitan sekelompok organisasi dengan organisasinya menjadikan komitmen organisasi sebagai konstruk psikologis, dan anggotanya ketika dalam berorganisasi menjadikan implikasi sebagai suatu ketetapan seseorang untuk

melanjutkannya (Allen dan Meyer, 2019). Komitmen organisasi yang tinggi menjadikan karyawan memiliki tujuan positif dan memiliki performa yang bagus untuk organisasinya (Porter, 2019).

Robbins (2021) komitmen organisasi adalah sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi dengan organisasi tertentu dan mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. McCarthy (2019) Komitmen Organisasi mengacu pada karyawan keterikatan emosional dengan identifikasi dan keterlibatan secara khusus..

Berlandaskan dari beberapa definisi, penulis mengetahui bahwa komitmen organisasi berupa sikap yang dimiliki pekerja/ karyawan bertujuan dapat memajukan tempat kerja atau suatu organisasi, karyawan bersedia berkorban demi tujuan organisasi dan tetap menjadi anggota dari organisasi dan menerima tujuan organisasi.

2.2.3.2. Indikator-Indikator Komitmen organisasi

Allen dan Meyer, (2019) menyatakan tiga (3) dimensi komitmen organisasi yaitu:

1. Komitmen Afektif Sikap karyawan kepada organisasi berupa perasaan emosional kepada organisasi dalam nilai dan keyakinan. Contoh keterlibatannya dengan perusahaan menjadikan karyawan mempunyai komitmen aktif.
2. Komitmen Berkelanjutan Bertahan dalam perusahaan/organisasi terdapat nilai ekonomis jika dibandingkan dengan keluar dari perusahaan/organisasi. Pekerja akan mematuhi bosnya atau pemilik Perusahaan karena pekerja

dibayar, jika pekerja keluar dari pekerjaan tersebut ekonomi keluarga akan turun.

3. Komitmen Normatif Alasan moral menjadikan karyawan bertahan di dalam suatu organisasi merupakan perintah yang harus dilakukan. Ketika karyawan bertahan dengan pemilik kerja atau pemberi pekerjaan pekerja merasa telah meninggalkan keluarganya saat kondisi susah.

2.2.3.3. Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Adapun faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut Ma'rufi dan Anam (2019) faktor yang mempengaruhi anatar lain :

1. Karakteristik personal
2. Karakteristik pekerjaan dan peran
3. Karakteristik struktur organisasi

2.3 Pengaruh Antar Variabel.

2.3.1. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Iklim Organisasi merupakan bagian dari berbagai kejadian-kejadian dan fenomena yang terjadi dalam lingkungan kerja para karyawan yang merupakan bagian dalam keorganisasian yang menekankan pada unsur sumber daya manusia yang berada pada lingkungan tersebut agar dapat menyesuaikan diri dan mengendalikan iklim organisasi yang aman dan nyaman bagi seluruh karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan yang relatif dari organisasi yang dialami oleh anggotanya, dimana hal itu memiliki efek pada perilaku mereka dan bagaimana organisasi tersebut berfungsi baik. Iklim organisasi dibedakan

menjadi dua yaitu kondisi lingkungan organisasi yang menyangkut fisik dan kondisi lingkungan organisasi yang menyangkut psikis atau non-fisik (Pasaribu dan Indrawawti, 2019). Pada dasarnya suatu kinerja yang baik dapat diperoleh apabila iklim organisasi dalam perusahaan berjalan dengan sebagaimana mestinya serta hubungan karyawan yang terjalin dengan baik.

Penelitian Waani (2022) hasilnya menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, Penelitian Ronaldo (2019) membuktikan bahwa iklim Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado

2.3.2. Pengaruh Komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan

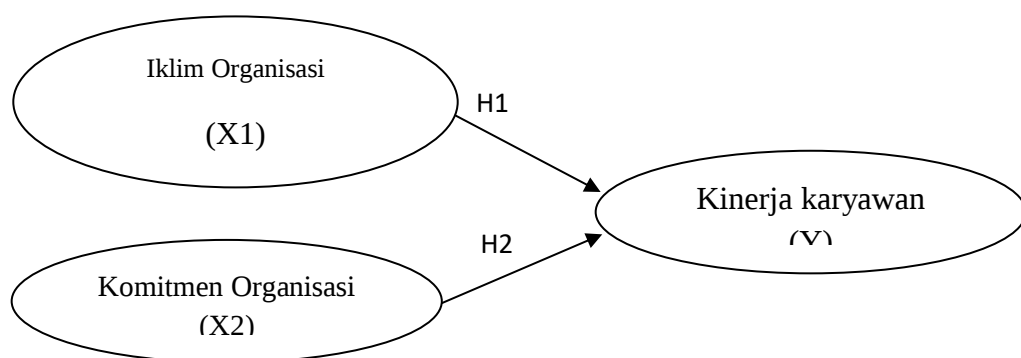
Komitmen merupakan sikap seseorang dalam mengidentifikasikan dirinya terhadap organisasi beserta nilai-nilai dan tujuannya, serta keinginan tetap menjadi anggota untuk mencapai tujuan. Jika karyawan merasa bahwa sikap dan nilai yang dianutnya sejalan dengan nilai-nilai yang ditetapkan dalam organisasi maka akan mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, hal ini penting dalam upaya meningkatkan kinerja.

Penelitian Angraini (2021) menunjukkan adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang. Penelitian Rizal (2023) hasilnya komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. Penelitian Rahmawati (2019) hasilnya komitmen organisasi yang tinggi mampu meningkatkan kinerja karyawan PT. BPRS Lantabur

2.4 Kerangka Konseptual Penelitian

Iklim organisasi senantiasa mempengaruhi seluruh kondisi dasar dan perilaku individu dalam perusahaan, dan pemimpin adalah faktor paling dominan yang paling mempengaruhi bentuk dari iklim organisasi, sehingga berdampak terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu faktor pencapaian tujuan perusahaan adalah kinerja karyawan perusahaan. Komitmen karyawan merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya (Bey, M. T., & Dewi, R. C. K, 2018). Karyawan yang mempunyai komitmen pada organisasi cenderung menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas – tugas serta loyal terhadap perusahaan

Dalam penelitian ini akan dilihat bagaimana pengaruh iklim organisasi (X1) dan komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja (Y). Berikut di bawah ini adalah gambar kerangka konseptual penelitian



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan sebuah jawaban yang masih belum terbukti, hipotesis sebagai pengembangan dari rumusan masalah. Jadi hipotesis dari penelitian ini yaitu:

- H1: Diduga iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Federal International Finance Jombang
- H2: Diduga komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Federal International Finance Jombang