

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

#### 2.1 Kinerja Karyawan

##### 2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja (*performance*) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planing* suatu organisasi (Mahsun, 2016). Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu. Kinerja bisa diketahui jika individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan tertentu yang hendak dicapai. Tanpa ada tujuan atau target, kinerja seseorang atau organisasi tidak mungkin dapat diketahui karena tidak ada tolak ukur.

Menurut Saleh (2019) kinerja pada umumnya diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja memiliki makna yang cukup luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung dan kinerja karyawan dapat diartikan sebagai *output* atau hasil kerja karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2017) penilaian kinerja mengacu pada sistem formal dan terstruktur, digunakan untuk mengukur, menilai, mempengaruhi sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat

ketidakhadiran. Penilaian prestasi kerja merupakan hasil kerja pegawai dalam lingkup tanggung jawabnya. Istilah penilaian kinerja dan evaluasi kinerja dapat digunakan secara bergantian atau bersamaan karena mempunyai maksud sama. Penilaian kinerja digunakan perusahaan untuk menilai kinerja karyawan atau mengevaluasi hasil pekerjaan karyawan. Penilaian kinerja yang dilakukan dengan benar akan bermanfaat bagi karyawan, manajer bagian/divisi SDM, dan bagi perusahaan. Dalam praktik, penilaian kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang ada di dalam perusahaan, dan faktor lain di luar perusahaan.

Menurut Kasmir (2016) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi sehingga, bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik. Sedangkan menurut Zuriana (2019) kinerja karyawan pada perusahaan merupakan fondasi dasar yang harus dibangun, dijaga dan dikembangkan dalam perusahaan agar memberikan dampak yang positif bagi perusahaan baik dalam kualitas maupun kuantitasnya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektifitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut Rahayu (2020) mendefinisikan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh

karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (organisasi). Sedangkan menurut Wibasuri (2014) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa pendapat di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja merupakan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan tujuan organisasi. Kinerja karyawan juga merupakan hasil kerja atau prestasi kerja seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

### **2.1.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan**

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

1. Kemampuan mempengaruhi secara langsung
2. Pengetahuan mempengaruhi secara langsung
3. Rancangan kerja mempengaruhi secara langsung
4. Kepribadian mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung
5. Motivasi kerja mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung
6. Kepemimpinan mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung
7. Gaya kepemimpinan mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung
8. Budaya organisasi mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung
9. Kepuasan kerja mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung

10. Lingkungan mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung
11. Loyalitas memengaruhi secara langsung dan tidak langsung
12. Komitmen memengaruhi secara langsung dan tidak langsung
13. Displin memengaruhi secara langsung dan tidak langsung

### **2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Saleh (2019) adapun indikator Kinerja adalah sebagai berikut:

#### **1. Kualitas Kerja**

Dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.

#### **2. Pemanfaatan waktu kerja**

Diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi *output*. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

#### **3. Kuantitas Kerja**

Diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

## **2.2 Komitmen Organisasi**

### **2.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi**

Dalam dunia kerja komitmen karyawan memiliki pengaruh yang sangat penting, bahkan ada beberapa organisasi yang berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang jabatan atau posisi yang ditawarkan dalam iklan lowongan kerja. Setiap karyawan memiliki dasar dan perilaku yang berbeda tergantung pada komitmen organisasi yang dimilikinya. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan melakukan usaha yang maksimal dan keinginan yang kuat untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya karyawan yang memiliki komitmen rendah akan melakukan usaha yang tidak maksimal dengan keadaan terpaksa.

Menurut Kasmir (2016) Komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam berkerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat.

Menurut Muis (2018) Komitmen organisasi 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, komitmen organisasi merupakan identifikasi seseorang dan loyalitas pada organisasi dan kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu.

Menurut Novitasari (2020) Komitmen organisasional merupakan suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi. Komitmen karyawan pada organisasi sebagai ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi yang mencakup keterlibatan kerja, kesetiaan, dan perasaan percaya terhadap nilai-nilai organisasi. Bentuk komitmen yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif tetapi harus memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan.

Berdasarkan uraian tersebut, komitmen organisasi merupakan hubungan antara karyawan dengan organisasi yang ditunjukkan dengan adanya keinginan untuk mempertahankan keanggotaan organisasi, menerima nilai dan tujuan organisasi serta bersedia untuk berusaha keras demi tercapainya tujuan dan kelangsungan organisasi.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi pada dasarnya merupakan kesediaan seseorang untuk mengikatkan diri dan menunjukkan loyalitas pada organisasi karena merasakan dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi.

### **2.2.2 Faktor-Faktor Komitmen Organisasi**

Menurut Muis (2018) faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah sebagai berikut :

1. Kepercayaan

Karyawan yang memiliki komitmen organisasi tentunya akan merasa bangga dapat bergabung dengan perusahaannya. Dalam kerangka

komitmen, kepercayaan Karyawan pada organisasi menyebabkan antara lain Karyawan merasa organisasi mampu memenuhi kebutuhan dan menyediakan sarana yang diperlukan.

## 2. Kemauan

Kemauan Karyawan untuk bekerja lebih giat dan dengan sekuat tenaga demi mencapai tujuan organisasi mencerminkan tingginya tingkat komitmen karyawan. Dengan adanya kemauan dari para Karyawan paling tidak dapat digunakan untuk memprediksi tingkah laku Karyawan, 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 Organisasi**

Menurut Novitasari (2020) indikator yang dapat mengukur Komitmen Organisasi adalah:

#### 1. *Affective Commitment*

Komitmen ini dapat menjelaskan bagaimana para karyawan saling mengenal, terikat satu sama lain secara emosional serta terlibat dalam

sebuah organisasi. Maka dari itu karyawan dengan komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi dengan giat karena keinginan sendiri.

## 2. *Continuance commitment*

Komitmen berkelanjutan ini adalah tipe komitmen bagi karyawan yang tidak ingin meninggalkan organisasi karena takut akan kehilangan sumbangan yang telah ditanamkan pada organisasi dan menyadari bahwa tidak mungkin untuk mencari gantinya, sehingga karyawan tersebut akan menerima kerugian jika dia meninggalkan organisasi.

## 3. *Normative commitment*

Komitmen normatif ini memperlihatkan sejauh mana psikologis seorang karyawan terikat untuk menjadi bagian dalam organisasi yang didasarkan pada perasaan setia, rasa memiliki, kehangatan dan kebahagiaan.

## **2.3 Budaya Organisasi**

### **2.3.1 Pengertian Budaya Organisasi**

Budaya organisasi merupakan sistem kepercayaan dan sikap bersama yang berkembang dalam suatu organisasi dan membimbing perilaku para anggotanya. Selain itu, budaya organisasi juga dapat didefinisikan sebagai filosofi, ideologi, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, harapan, sikap dan norma-norma yang menyatukan suatu organisasi serta disebarluaskan oleh para karyawannya (Hermanto et al., 2021).



Menurut Sedarmayanti (2017) budaya organisasi merupakan nilai, anggapan, asumsi, sikap, dan norma perilaku yang telah melembaga, kemudian mewujud dalam penampilan, sikap, dan tindakan sehingga menjadi identitas dan organisasi tertentu. Sedangkan menurut Kasmir (2016) budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

Menurut Malini (2017) Budaya sebagai sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi yang lain. Sedangkan menurut Sagita (2018) Budaya Organisasi yang kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas menciptakan suatu iklim internal dari kendali perilaku yang tinggi.

Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai (*Values*) organisasi yang dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan oleh organisasi, sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi dijadikan sebagai pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang ada dalam organisasi. Budaya organisasi diharapkan akan memberikan pengaruh yang positif terhadap pribadi anggota organisasi maupun terhadap organisasi dalam hal mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi (Hermanto et al., 2021).

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi atau keyakinan dan norma-norma yang dibangun, dikembangkan dan dianut dalam organisasi yang dijadikan sebagai pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya yang berpengaruh terhadap pola kerja serta untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal dalam menjalankan visi dan misi yang telah ditentukan bersama.

### **2.3.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi**

Faktor-Faktor yang Membentuk Budaya Organisasi menurut Sedarmayanti (2017) adalah :

1. Tujuan
2. Sistem Insentif atau Sistem penghargaan
3. Sistem Pertanggung Jawaban
4. Struktur Kekuasaan
5. Sistem Administrasi
6. Sistem Organisasional
7. Proses kerja
8. Tugas Organisasional
9. Lingkungan Eksternal
10. Riwayat dan Tradisi
11. Praktik dan Menejemen
12. Predisposisi Pimpinan dan Predisposisi Pegawai.

### 2.3.3 Indikator–Indikator Budaya Organisasi

Di dalam pengukuran budaya organisasi diperlukan indikator yang merupakan karakteristik dasar budaya organisasi sebagai wujud nyata keberadaanya, Menurut Sagita (2018) Indikator Budaya Organisasi adalah sebagai berikut :

1. Inovasi dan pengambilan resiko, yaitu kadar seberapa jauh karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil resiko.
2. Perhatian ke hal yang rinci atau detail, yaitu kadar seberapa jauh karyawan diharapkan mampu menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatian yang rinci/detail.
3. Orientasi hasil, yaitu kadar seberapa jauh pimpinan berfokus pada hasil atau output dan bukannya pada cara mencapai hasil itu.
4. Orientasi orang, yaitu kadar seberapa jauh keputusan manajemen turut mempengaruhi orang- orang yang ada dalam organisasi
5. Orientasi tim, yaitu kadar seberapa jauh pekerjaan disusun berdasarkan tim dan bukannya perorangan.
6. Keagresifan, yaitu kadar seberapa jauh karyawan agresif dan bersaing, bukannya daripada bekerja sama
7. Kemantapan/*Stabilitas*, yaitu kadar seberapa jauh keputusan dan tindakan organisasi menekankan usaha untuk mempertahankan *status quo*.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

Berikut adalah penelitian terdahulu yang dijadikan referensi oleh penulis dalam melakukan penelitian ini.

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

| No. | Nama Peneliti   | Judul Penelitian  | Metode Penelitian                      | Hasil Penelitian   |
|-----|---|---|--|--|
| 1.  | Hadiana, R. N., (2019).   | <i>The Influence of Transformational Leadership And Commitment Organization Implications For Performance Employee State Civil Apparatus (Asn Bandung Indonesian).</i> | Alat analisis regresi linier berganda. | <i>Employee performance the work of quality and quantity achieved by an employee in carrying out his duties with transformational leadership, commitment organization.</i> |
| 2.  | Kuswati, Y., (2020).  | <i>The Influence of Organizational Culture and leadership on Employee Performance.</i>  | Alat analisis regresi linier berganda. | <i>There was a positive and significant influence between organizational cultures (X) on employee performance.</i>   |
| 3.  | Hardcopf, R., Liu, G. J., & Shah, R. (2021).                    | <i>Lean production and operational performance: The influence of organizational culture.</i>  | Alat analisis regresi linier berganda. | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.                                      |
| 4.  | Mohd Isa, M. F., Ugheoke, S. O., & Wan Mohd Noor, W. S. (2016). | <i>The influence of organizational culture on employees' performance: evidence from Oman.</i>   | Alat analisis regresi linier berganda. | Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari variabel  |

|    |  |   |  |  |
|----|--|---|--|--|
|    |  |   |  | independen terhadap variabel dependen.   |
| 5. | Sutanto, E. M., & Ratna, A., (2015).               | Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan berdasarkan karakteristik individual.                          | Alat analisis regresi linier berganda. | Hasil Penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen. |
| 6. | Putri, H. A., dan Irfani, A., (2020).              | Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Miwon Indonesia Bagian Produksi Refinery. | Analisis data regresi linier berganda. | Hasil Penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen. |
| 7. | Aziz, A. (2018).                                   | Pengaruh Spiritualitas Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Resto Ayam Goreng Nelongso.                        | Analisis data regresi linier berganda. | Hasil penelitian mengungkap bahwa Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Resto Ayam Goreng Nelongso.              |
| 8. | Saleh, F., Mashita, J., dan Anggresta, V., (2019). | Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Andalan Finance Depok.                    | Analisis data regresi linier berganda. | Hasil uji menunjukkan Komitmen Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Andalan Finance Depok.        |

## **2.5 Pengembangan Hipotesis**

Hipotesis merupakan pernyataan sementara tentang perilaku, fenomena, atau keadaan tertentu yang telah terjadi di dalam penelitian. Dikatakan sementara, karena pernyataan yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data dan pengujian.

### **2.5.1 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap 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. Komitmen kerja di perusahaan tidak terlepas dari bentuk hubungan antara pegawai dengan pekerjaan atau profesi di tempat pegawai tersebut bekerja demi tercapainya tujuan bisnis yang diinginkan oleh perusahaan tersebut (Rozikin, 2012).

Komitmen organisasi merupakan keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu dengan kata lain, ini merupakan sikap merefleksi kinerja karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilannya serta kemajuan yang berkelanjutan untuk tetap berada tetap dalam organisasi (Muis, 2018).

Komitmen organisasi merupakan komitmen yang diciptakan oleh semua komponen-komponen individual dalam menjalankan operasional organisasi. Komitmen tersebut dapat terwujud apabila individu dalam organisasi, menjalankan hak dan kewajiban mereka sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing dalam organisasi, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif (Kurniawan, 2013).

Komitmen organisasi menggambarkan hubungan diantara individu dengan organisasi, jika seorang karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi, maka karyawan tersebut akan mempunyai kesetiaan, kepercayaan dan loyalitas pada organisasi dimana ia bekerja. Sedangkan menurut Muis (2018) Komitmen organisasi 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, komitmen organisasi merupakan identifikasi seseorang dan loyalitas pada organisasi dan kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu.

Penelitian yang dilakukan oleh Kouzes dalam Rommy (2011), menunjukkan bahwa kredibilitas yang tinggi mampu menghasilkan suatu komitmen, dan hanya dengan komitmen yang tinggi, suatu instansi pemerintahan mampu menghasilkan kinerja yang baik. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Ivano (2019) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi publik. Menurut Angel et al., (2015) mengemukakan bahwa komitmen organisasi yang kuat akan mendorong para individu untuk berusaha lebih keras dalam mencapai tujuan organisasi.

Sehingga komitmen yang tinggi menjadikan individu lebih mementingkan organisasi dari pada kepentingan pribadi dan berusaha menjadikan organisasi menjadi lebih baik lagi. Jadi antara komitmen organisasi dengan kinerja terdapat pengaruh yang positif dimana kinerja yang baik pastinya dilatar belakangi oleh komitmen yang kuat. Komitmen organisasi yang buruk tidak menghasilkan kinerja yang tinggi. Jadi, semakin tinggi derajat komitmen organisasi semakin tinggi pula kinerja yang dicapainya.

Hal tersebut diperkuat dengan penelitian dari Saleh (2019) yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Didukung dengan penelitian Luthans (2016) menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif antara komitmen organisasi dan hasil yang diinginkan seperti kinerja yang tinggi. Menurut Melizawati (2015) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh penting terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi komitmen karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Maka ditarik kesimpulan dengan baiknya pengelolaan Komitmen organisasi yang diberikan perusahaan maka juga diikuti dengan meningkatnya Kinerja Karyawan.

Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

**H1 : Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Penascop Maritim Indonesia Cabang Sumatera.**



### **2.5.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Budaya organisasi mengikat para karyawan yang bekerja di dalamnya untuk berperilaku sesuai dengan budaya organisasi yang ada. Apabila pengertian ini ditarik ke dalam organisasi, maka seperangkat norma sudah menjadi budaya dalam organisasi sehingga karyawan harus bersikap dan bertingkah laku sesuai dengan budaya yang ada tanpa merasa terpaksa. Keberadaan budaya dalam organisasi akan menjadi perekat dan pedoman dari seluruh kebijakan perusahaan serta tuntutan operasional bagi aspek-aspek lain dalam organisasi. Jika nilai-nilai budaya telah menjadi pedoman dalam pembuatan aturan organisasi, maka budaya perusahaan akan mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja organisasi (Sheridan, 1992 dalam Kurniawan, 2013). Hal tersebut berarti bila budaya organisasinya baik maka kinerja organisasi juga akan baik.

Budaya organisasi merupakan sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem perekat dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, sehingga secara langsung ataupun tidak langsung memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi (Kurniawan, 2013). Sedangkan menurut Tintami et al., (2013) budaya organisasi merupakan filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama menjadi karakteristik inti tentang bagaimana melakukan sesuatu dalam sebuah organisasi.

Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara anggota dalam bertingkah laku, cara menggambarkan pekerjaan, dan cara bekerja dengan anggota lain.

Dalam setiap organisasi, budaya organisasi selalu diharapkan baik karena baiknya budaya organisasi akan berhubungan dengan berhasil tidaknya organisasi mencapai tujuannya. Budaya organisasi yang positif akan memacu organisasi ke arah yang lebih baik. Sebaliknya budaya organisasi yang negatif akan memberi dampak yang negatif bagi organisasi. Oleh sebab itu, apabila budaya organisasinya baik maka kinerja yang akan dicapai pasti juga akan baik.

Budaya organisasi perusahaan yang kuat akan menumbuh kembangkan rasa tanggung jawab yang besar dalam diri karyawan sehingga mampu memotivasi untuk menampilkan kinerja yang paling memuaskan, mencapai tujuan yang lebih baik, dan pada gilirannya akan memotivasi seluruh anggotanya untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Menurut Sagita (2018) Budaya Organisasi yang kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas menciptakan suatu iklim internal dari kendali perilaku yang tinggi.

Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan fajrina (2019) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Aziz (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Aziz (2018) budaya organisasi termasuk nilai dan norma yang diterapkan terhadap karyawan dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan secara efektif.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Khaliq (2015), Suharto et al., (2018), dan Rosyidah et al., (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi

termasuk nilai dan norma yang diterapkan terhadap karyawan dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan secara efektif. Hasil tersebut didukung dengan pengujian statistik yang membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Seyyed, 2013).

Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

**H2 : Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Penascop Maritim Indonesia Cabang Sumatera.**

### **2.5.3 Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hubungan antara komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang baik akan bernilai bagi organisasi dan juga karyawan yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi dalam budaya organisasi perusahaannya akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi sehingga karyawan tersebut mampu beradaptasi sesuai dengan tujuan organisasi dan akan menghasilkan suatu kinerja atau prestasi kerja yang baik.

Menurut Latief (2019) Komitmen organisasi sebagai keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotannya dalam organisasi dan bersedia usaha yang tinggi demi pencapaian tujuan organisasi, dan memiliki keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan tertentu juga penerimaan nilai

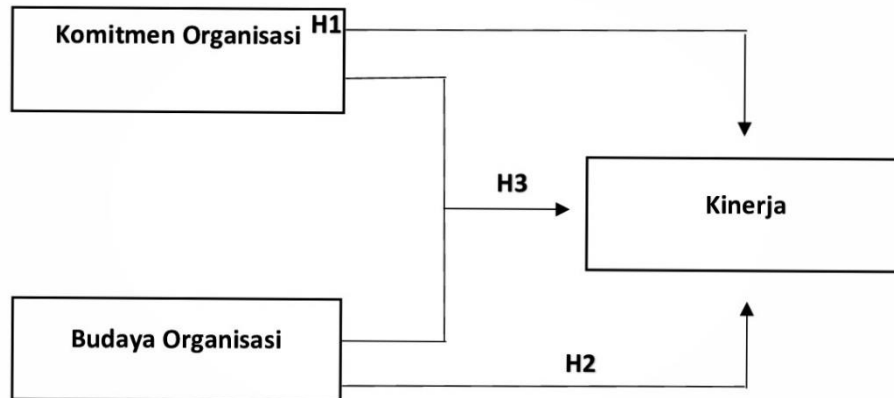
dan tujuan organisasi. Dan Menurut Sagita (2018) Budaya Organisasi yang kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas menciptakan suatu iklim internal dari kendali perilaku yang tinggi. Terdapat hubungan positif Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan.

Menurut Saleh (2019) menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan Aziz (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

**H3 : Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Penascop Maritim Indonesia Cabang Sumatera.**

## 2.6 Kerangka Pikir

Kerangka pemikiran dimaksudkan untuk menggambarkan paradigma penelitian sebagai jawaban atas permasalahan peneliti. Dalam kerangka pemikiran yang diteliti penulis berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Penascop Maritim Indonesia Cabang Sumatera” terdapat dua variabel bebas yaitu Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi yang mempengaruhi variabel tidak bebas yaitu Kinerja Karyawan. Untuk mempermudah analisis dalam penelitian ini maka dibuat kerangka teoristis sebagai berikut:



**Gambar 2.1**

**Kerangka Penelitian**