

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Budaya Organisasi

2.1.1.1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi sangat penting dalam mendorong serta meningkatkan efektivitas kinerja organisasi. Peranannya yakni dijadikan peralatan yang dipergunakan didalam memutuskan serta mengarahkan kearah mana organisasi tentang adakah yang bisa dan tidak bisa dikerjakan atau dilangsungkan.

Budaya organisasi ialah metode untuk mengkomunikasikan dengan jelas tentang bagaimana kita melaksanakan, mengerjakan ataupun berperan. Budaya organisasi ialah penilaian, prinsip, budaya, dan prosedur kerja yang ditetapkan secara bersamaan untuk mempengaruhi perilaku dan aksi dari setiap anggota organisasi untuk menciptakan keyakinan, perilaku dan sikap yang baik bagi karyawan (Ompusunggu & Simanjuntak, 2020).

2.1.1.2. Jenis Budaya Organisasi

Uraian jenis budaya organisasi ialah:

1. Budaya konstruktif

Tiap pegawai diharuskan saling interaksi dan berhubungan dengan lainnya didalam mengerjakan tugasnya ataupun proyeknya yang diberikan dengan membantunya didalam menciptakan kepuasan keperluannya untuk

bertumbuh dan kembangnya.

2. Budaya pasif defensif

Berkeyakinan pegawainya saling menjalin interaksi dengan pekerja lainnya dengan tidak membahayakan diri sendiri.

3. Budaya agresif defensif

Memotivasi pekerjanya menuntaskan dan melaksanakan tugas yang diberikan dan bekerjakeras membangun perlindungan amannya saat bekerja serta statusnya (Ompusunggu & Simanjuntak, 2020).

2.1.1.3. Indikator Budaya Organisasi

Adapun indikator budaya organisasinya ialah:

1. Peningkatan serta langkah penerimaan efek.
2. Atensi terhadap perinci.
3. Berfokus hasilnya.
4. Berfokus manusianya.
5. Atensi terhadap proses bekerja (Ompusunggu & Simanjuntak, 2020).

2.1.2. Kemampuan Kerja

2.1.2.1. Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan diartikan sebagai cakupannya individu miliki didalam mengerjakan pekerjaannya ataupun tugasnya hingga menghasilkan pencapaian yang relevan dengan pengharapannya. Jadi, pencapaian pekerjaannya tentunya dinilai oleh keahlian yang dimiliki pekerja. Dari definisi tersebut, disimpulkan

kemampuan kerja ialah suatu kapasitasnya seorang pekerja didalam untuk melangsungkan dan menuntaskan beragam tugasnya (Coenraad, 2016).

2.1.2.2. Macam Kemampuan Kerja

Adanya dua macam kemampuan kerja yakni :

1. Kemampuan Intelektual, dibutuhkan disaat melangsungkan beragam kegiatan yang memerlukan pemikiran, penalaran serta pemecahan permasalahan. Tujuh dimensi didalam pembentukan kemampuan intelektualnya misalnya dalam hal angka, verbal, persepsinya, penalaran induktifnya serta deduktifnya, serta daya ingat.
2. Kemampuan Fisik, diperlukan disaat melangsungkan tugasnya yang mengeluarkan tenaga dan keterampilannya. Misalnya ketangkasan fisik maupun bakatnya yang memerlukan pengaturan didalam mengidentifikasi kemampuan pekerjaanya (Coenraad, 2016).

2.1.2.3 Indikator Kemampuan Kerja

Adapun indikator kemampuan kerja (Sumiati, 2019) ialah:

1. Tingkatan pendidikan formalnya
2. Pelatihan bersifat teknis
3. Penguasaan pekerjaannya
4. Teknis pekerjaannya

2.1.3. Komitmen Organisasi

2.1.3.1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi yakni ikatan pengidentifikasian dari individu diorganisasinya. Dimana berkomitmennya seorang pada perusahaannya dan pada akhirnya orang lain memandang dirinya ialah anggota yang setia. Individu yang kurangnya didalam berkomitmen pada perusahaannya lebih memungkinkan dirinya bagaikan orang dari luar, menunjukkan besarnya rasa tidak puasnya terkait banyaknya hal, dan tidak melihat diri sebagai bagian didalam organisasinya.

Komitmen organisasi yakni posisi pekerja yang mendefinisikan dirinya dengan organisasinya, tujuannya serta kemauannya untuk menjaga anggotanya didalam organisasi. Komitmen organisasi ini menjabarkan sanggupnya individu saat mendefinisikan keikutsertaannya dibagian organisasinya (Ahmad et al., 2019).

2.1.3.2. Faktor Komitmen Organisasi

Adapun faktor yang memengaruhi komitmen organisasinya yakni:

1. Kepercayaan

Pegawai berkomitmen pada organisasinya tentu merasakan kebanggaan bisa bergabung dengan perusahaannya. Didalam berkomitmen, kepercayaannya pegawai diorganisasi memunculkan keyakinan organisasinya itu sanggup mencukupi keperluannya.

2. Kemauan

Kemauannya pegawai untuk giatnya bekerja demi tercapai tujuannya. Dengan munculnya kemauan pegawainya yang bisa dipergunakan

memprediksikan perilaku pegawainya.

3. Kesetiaan

Tekadnya dan kesanggupannya didalam mematuhi, merealisasikan serta mengerjakan sesuatu hal penuh kesadaran serta tanggungjawabnya (Muis, Jufrizen & Fahmi, 2018).

2.1.3.3. Indikator Komitmen Organisasi

Bisa diamati dari 4 faktor indikator komitmen organisasi yakni:

1. Faktor Personal

Keterlibatannya yakni usianya, masa kerjanya, tingkatan pendidikannya, rasnya, jenis kelaminnya, serta kepribadiannya.

2. Karakteristik Pekerjaan

Apabila pelimpahan peranan pada pekerja tidaklah memiliki kejelasan tentunya melahirkan konflik berupa menurunnya komitmen organisasinya. Maka dari itu diperlukannya kejelasan peranan pekerjaanya.

3. Karakteristik Terstruktur

4. Pengalaman Kerja

Jauhnya harapan karyawannya bisa terpenuhi oleh organisasinya, sikap positifnya dengan teman bekerja, gaya kepemimpinannya, dan lainnya (Sunaryo & Nasrul, 2018).

2.1.4. Kinerja Karyawan

2.1.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Didalam melaksanakan tugasnya seorang pegawai harus mendapatkan hal yang dikatakan sebagai kinerja. Kinerja ialah perolehan hasil dari pekerjaannya sepanjang kurun tertentu yang dipadu padankan dengan standartnya, targetnya serta kriterianya. Kinerja ialah perolehan yang diraih seorang ataupun sekumpulan individu didalam organisasinya, relevan dengan wewenangnya, tugasnya dan tanggungjawabnya yang dilimpahkan padanya demi tercapainya visi sebuah organisasi yang tak melanggar aturan yang berlaku (Muis, Jufrizen & Fahmi, 2018).

2.1.4.2. Faktor Kinerja Karyawan

Berikut ialah faktor yang memengaruhi kinerja pegawainya yakni:

1. Kemampuan psikologisnya

Kemampuan pegawainya mencakup kemampuan berpotensi dan kemampuan *realitynya*. Pegawai dengan IQ diatas rata-rata yang berpendidikan sesuai ditempat yang didudukinya dan terampilnya didalam menyelesaikan tugas yang dilimpahkan padanya, tentunya akan mempermudah didalam meraih prestasinya. Makanya pegawainya diharuskan diposisikan dipekerjaan yang relevan dengan kemampuannya.

2. Faktor Motivasi

Tercipta dari perilaku pekerja didalam berhadapan dengan situasinya diarea kerja. Motivasi ialah keadaan memobilisasikkan pekerja agar bisa meraih tujuan organisasinya (Muis, Jufrizen & Fahmi, 2018).

2.1.4.3. Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator kinerja karyawannya ialah:

1. Kualitas

Baiknya dan jauhnya prosesi melangsungkan kegiatan, diamati dari sesuainya dengan melangsungkan aktivitas demi mencukupi segala yang diinginkan.

2. Kuantitas

Output didalam bentuk jumlah, berbentuk uang, unit, ataupun siklusnya yang sudah terselesaikan.

3. Keandalan

Kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaannya dengan baik dan berulangkali dengan hasil yang konsisten atau sama, serta keandalan dalam pelayanan seperti akurat, tepat dan benar.

4. Kehadiran

Meliputi tingkat keterlambatan, ketidakhadiran, efektifnya waktu kerja efektif.

5. Kemampuan bekerjasama

Mampunya pekerja dengan anggota timnya melangsungkan tugasnya secara bersama (Chasanah & Rustiana, 2017).

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ialah referensi guna menemukan hasil yang sudah

dilakukannya sebagai dukungan gambaran berupa penelitian yang serupa. Berikut ialah perolehan penelitian terdahulu terkait penelitian ini, yakni :

Penelitian oleh (Muis, Jufrizen & Fahmi, 2018) berjudul “Pengaruh Budaya Organisasinya Dan Komitmen Organisasinya Terhadap Kinerja Karyawannya”. Hasilnya budayanya dan komitmen organisasinya memengaruhi kinerja pegawainya. Penelitian oleh (Meutia & Husada, 2019) berjudul “Pengaruh Budaya Organisasinya Dan Komitmen Organisasinya Terhadap Kinerja Karyawannya”. Hasilnya komitmen organisasinya memengaruhi kinerja karyawannya.

Penelitian oleh (Ompusunggu & Simanjuntak, 2020) berjudul “Pengaruh Budaya Organisasinya Dan Motivasi Kerjanya Terhadap Kinerja Karyawannya Pada PT Amtek Engineering Batam”. Hasilnya Budaya Organisasinya dan Motivasi Kerjanya PT Amtek Engineering Batam mempengaruhi kinerja karyawannya. Penelitian oleh (Sulistiani, 2016) berjudul “Pengaruh Kemampuan Kerjanya Dan Keterampilan Kerjanya Terhadap Kinerja Pegawaiinya Perusahaan Leasing”. Hasilnya kemampuan kerjanya dan keterampilan kerjanya berpengaruh positif dengan kinerja pegawainya pada PT Bahana Cahaya Sejati Ciamis.

Penelitian oleh (Budiono, 2016) berjudul “Pengaruh Budaya Organisasinya Terhadap Kinerja Karyawannya Melalui Komitmen Organisasinya Sebagai Variabel Intervening Pada PT Kerta Rajasa Raya”. Hasilnya berpengaruh signifikannya budaya organisasinya terhadap kinerja karyawannya. Tidak berpengaruhnya komitmen organisasinya terhadap kinerja karyawannya pada PT Kerta Rajasa Raya. Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawannya apabila komitmen organisasinya menjadi variabel intervening.

Penelitian oleh (Ahmad, Haerani, Hamid & Reni, 2019) berjudul “Pengaruh Budaya Organisasinya, Komitmen Organisasinya Dan Kepuasan Kerjanya Terhadap Kinerjanya Guru SMA Di Makassar”. Hasilnya Budaya Organisasinya dan Komitmen organisasinya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerjanya guru, karena adanya inovasinya dan besarnya keterlibatan guru dalam mensosialisasi visi dan misi organisasi Sekolah di Masyarakat.

Penelitian oleh (Chasanah & Rustiana, 2017) berjudul “Pengaruh Kemampuan Kerjanya, Fasilitas Kerjanya, Dan Prinsip Prosedur Kerjanya Terhadap Kinerja Pegawainya Di Kantor Kecamatan Kabupaten Batang”. Ada pengaruh signifikan kemampuan kerjanya, fasilitas kerjanya, dan prosedur kerjanya terhadap kinerja pegawainya. Penelitian oleh (Ghozali, 2017) berjudul “Pengaruh Motivasi Kerjanya, Kepuasan Kerjanya Dan Kemampuan Kerjanya Terhadap Kinerja Pegawainya Pada KemenAg Kab. Banjar”. Motivasi kerjanya, kepuasan kerjanya dan kemampuan kerjanya, memengaruhi kinerja pegawainya. Penelitian ini dilakukan oleh (Sumiati, 2019) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerjanya, Kepuasan Kerjanya Dan Kemampuan Kerjanya”. Hasilnya tidak terdapat pengaruh motivasi kerjanya terhadap kinerja karyawannya, terdapat pengaruh kepuasan kerjanya dan kemampuan kerjanya terhadap kinerja karyawannya.

Penelitian oleh (Sunaryo & Nasrul, 2018) berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerjanya Dan Komitmen Organisasionalnya Terhadap Kinerja Karyawannya PT Philips Batam”. Hasilnya kepuasan kerjanya dan komitmen organisasionalnya memengaruhi kinerja karyawannya. Penelitian oleh (Kristianto, Rivai & Suharto, 2018) berjudul “*The Effects Of Organizational Cultures And Environmentals Works*

On Employees Performances Through Organization Commitments PT Ciwangi Berlian Motor". Hasilnya budaya organisasinya dan lingkungan kerjanya berpengaruh pada kinerja karyawannya.

2.3. Kerangka Pemikiran

2.3.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawannya, dikarenakan budaya organisasi ialah kekuatannya yang memotivasi tindakan pegawai agar efektifitas. Jika perusahaan mempunyai baiknya budaya organisasi, tentu kepuasan kerjanya meninggi dan membawa pada meningkatnya kinerja (Muis, Jufrizen & Fahmi, 2018).

2.3.2 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

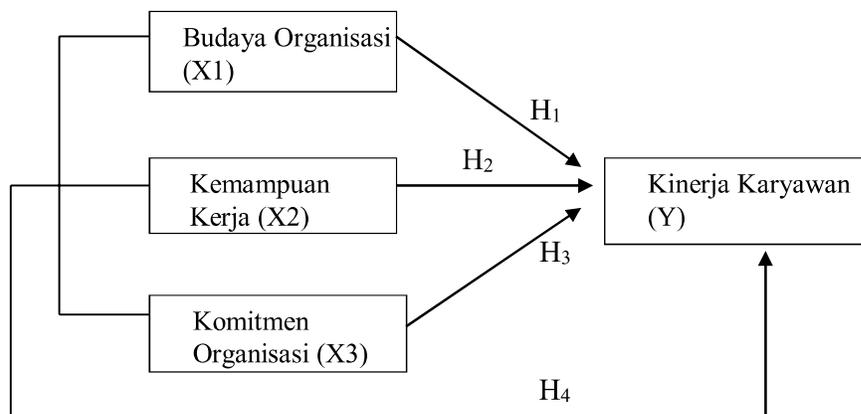
Kemampuan kerja memengaruhi kinerja karyawannya, dikarenakan kemampuannya langsung memengaruhi tingkatan kinerja. Bisa dikatakan tiap naiknya kemampuan kerjanya seorang karyawan, berdampak pada peningkatan kinerja karyawannya (Coenraad, 2016).

2.3.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasi memengaruhi kinerja karyawannya. Hal ini dikarenakan Komitmen organisasinya sebagai perilaku yang anggota organisasinya memerikan perhatiannya, berhasilnya, majunya untuk menetap ada didalam organisasinya. Makin tingginya komitmen, kinerja karyawannya juga makin meningkat (Muis Jufrizen & Fahmi, 2018).

2.3.4 Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasinya, kemampuan kerjanya dan komitmen organisasinya memengaruhi kinerja karyawannya, dikarenakan makin tingginya budaya organisasinya, kemampuan kerjanya dan komitmen organisasinya seorang karyawan, berdampak makin baiknya perolehan kinerja suatu perusahaannya.



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis Penelitian

Berdasar ulasan teori serta kerangka berpikir, hipotesisnya penelitiannya ialah:

H1 : Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Chandra Inovasi Persada Tri Abadi.

H2 : Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Chandra

Inovasi Persada Tri Abadi.

H3 : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Chandra Inovasi Persada Tri Abadi.

H4 : Budaya organisasi, kemampuan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Chandra Inovasi Persada Tri Abadi.