

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Iklim Organisasi

2.1.1.1 Definisi Iklim Organisasi

Maulidani (2019) mendeskripsikan kalau iklim organisasi selaku koleksi serta pola lingkungan yang memastikan timbulnya dorongan dan berpusat pada persepsi- persepsi yang smasuk akal ataupun bisa ditaksir, alhasil memiliki pengaruh langsung kepada kinerja dari suatu organisasi.

Iklim organisasi merupakan kondisi lingkungan pada suatu perusahaan, karakteristik serta situasi lingkungan jadi identitas organisasi, yang bisa dibangun lewat sikap, karakter serta tindakan anggota dari suatu organisasi. Iklim organisasi ialah suatu ide yang bisa mendefinisikan area yang terdapat pada organisasi yang dialami oleh anggota yang terdapat pada suatu organisasi.

Iklim organisasi ini ialah suatu cara untuk anggota organisasi buat mempersepsikan keadaan yang terjadi dengan cara teratur ataupun sudah terjalin dalam lingkungan organisasi serta pengaruhi kinerja serta sikap dalam suatu organisasi. Keselamatan melingkupi pegawai yang meningkatkan serta membuktikan perasaan serta benaknya tanpa takut hendak berpengaruh negatif pada status, pandangans diri, serta keberlanjutan karirnya. Sebaliknya kebermaknaan terkait apa yang dialami pegawai dikala memperoleh hasil dari kerja kerasnya yang baik dengan cara kognitif, raga, atau penuh emosi yang sudah dijalani selama bekerja (Indrawati, 2018).

Bagi (Hanum, 2018) iklim organisasi merupakan suatu ciri-ciri yang dipakai buat membedakan organisasi dengan organisasi lain serta bisa mempengaruhi kepada sikap anggota organisasi itu. Iklim organisasi pula dipakai buat mengenali tentang gimana sesuatu organisasi bisa berhubungan dengan organisasi lain.

Bersumber pada opini para pakar di atas, iklim organisasi merupakan situasi di area suatu pekerjaan yang bisa di bentuk serta di rasakan oleh semua anggota yang terletak di dalam suatu badan.

2.1.1.2 Dimensi Iklim Organisasi

Ada 9 dimensi pada suatu iklim organisasi menurut (Herman, 2018), yaitu:

1. Struktur

Suatu format yang dipakai buat mendefinisikan kejelasan atas suatu profesi, izin, prosedur dari suatu kerja serta ketentuan dalam sesuatu tugas

2. Tanggung jawab

Suatu format yang mencakup baik seperti dalam hal tanggung jawab memiliki tingkah laku dalam profesi ataupun tanggung jawab kepada akibat pada apa yang diperoleh dari profesi yang telah dilaksanakan.

3. Risiko

Suatu format terkait tantangan dari suatu pekerjaan dimana pegawai diberikan peluang buat mengambil suatu resiko dalam melaksanakan suatu pekerjaan selaku suatu tantangan.

4. Kehangatan

Suatu format ini berhubungan dengan ikatan dari setiap pegawai pada suatu organisasi yang bisa memastikan atmosfer kerja tertentu pada suatu organisasi.

5. Dukungan

Suatu format yang berkaitan pada gimana atasan atau rekan kerja membagikan dukungan pada anak buah atau sesama *partner* kerjanya.

6. Standar kinerja

Suatu format yang berkaitan dengan pemikiran pegawai mengenai standar kemampuan yang sudah ditetapkan organisasi buat pegawai dan ada penekanan buat memperoleh pencapaian dari hasil kerja yang lebih bagus.

7. Konflik

Suatu format terkait gimana pegawai bisa mencari pemecahan buat permasalahan yang terdapat di dalam suatu organisasi.

2.1.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Iklim organisasi

Terdapat tiga faktor yang mampu mempengaruhi iklim dari suatu organisasi bagi (Devina & Ratih, 2018) ialah:

1. Area Eksternal

Suatu perusahaan yang selaras umumnya mempunyai iklim organisasi yang selaras pula dengan cara menyeluruh. Iklim organisasi dengan cara totalitas dari organisasi pada suatu transportasi, penguasa ataupun sekolah mempunyai iklim organisasi yang serupa dengan cara totalitas.

2. Strategi dari suatu Organisasi

Kinerja dari suatu perusahaan dipengaruhi oleh konsep yang diiringi dalam penerapan kegiatan industri, tenaga yang diperlukan pegawai buat melaksanakan pekerjaannya, serta aspek lingkungan yang pengaruhi tenaga itu. Strategi yang berlainan dari tiap organisasi hendak pengaruhi iklim organisasi.

3. Kepemimpinan

Kepemimpinan bisa pengaruhi seluruh bagian, kegiatan serta kinerja pegawai yang terdapat didalam suatu organisasi.

2.1.1.4 Indikator yang terdapat pada Iklim Organisasi

Menurut (Kamuli, 2018) bahwa indikator iklim organisasi sebagai berikut:s

1. Memecahkan suatu permasalahan,
Proses secara terencana yang dilakukan buat memperoleh penanganan khusus dari sesuatu permasalahan.
2. Melakukan suatu pekerjaan yang cocok dengan SOP
Dilaksanakan supaya pegawai melakukan suatu pekerjaan yang cocok dengan prosedur yang ditetapkan perusahaan.
3. Interaksi antar pegawai,
Ikatan interaksi yang terjalin antar sesama pegawai.
4. Keyakinan sesama

2.1.2 Sikap Kerja

2.1.2.1 Definisi Sikap Kerja

Sikap merupakan kecondongan buat berlatih merespons dengan cara sama baik mengasyikkan ataupun tidak kepada suatu. Bila kita mempunyai tindakan positif kepada profesi, maka hendak berakibat positif pada profesi itu serta bisa memotivasi kita buat bekerja lebih bagus.

Bagi (Alias & Serang, 2018) *attitude* ataupun sikap dapat pula diucap kecondongan buat berlatih, bereaksi mengasyikkan ataupun tidak mengasyikkan kepada subjek khusus dengan cara teratur. Bila pegawai memiliki sikap positif pada profesinya, maka profesi itu hendak terus menjadi mudah. Sikap bisa mendesak kita buat bersikap dengan tertib. Dengan tutur lain, sikap mempengaruhi perilaku dalam bermacam tingkatan, serta nilai- nilai membuktikan kalau orang yakin kalau sikap mempengaruhi sikap dalam seluruh suasana.

Sikap yang berkaitan dengan subjek orang, suasana mengasyikkan ataupun tidak, respon serta evaluasi, senang serta tidak senang, serta pandangan yang lain. Sikap merupakan suatu pernyataan evaluasi yang bagus serta berguna, mengaitkan sesuatu insiden, subjek ataupun orang, di mana sikap itu memantulkan perasaan pegawai (Sari *et al.*, 2019).

Bagi (Maharani, 2018) sikap kerja ialah suatu metode untuk pegawai buat melaksanakan aksi serta mengemban kewajiban supaya memperoleh hasil cocok dengan peranan serta tanggung jawabnya. Sikap kepada subjek ialah perihal yang berkaitan dengan emosional yang tidak mensupport ataupun mensupport suatu

subjek, sebaliknya sikap ialah wujud evaluasi serta reaksi perasaan.

Sikap kerja merupakan tindakan psikologis yang dipelajari serta dievaluasi bagi pengalaman seseorang serta bisa mempengaruhi perilakunya bagus kepada orang, perihal serta kondisi yang berhubungan dengannya. Sikap kerja berhubungan dengan anggapan, dorongan serta karakter. Sikap selaku pandangan intelektual mempunyai struktur komponen yang mendukung, ialah kognitif, konaktif serta afektif (Sembiring, 2018).

Bagi (Nasution, 2019) sikap ialah prinsip yang didapat orang bersumber pada perasaan, agama serta kepribadiannya yang berkaitan pada suatu gagasan, area ataupun suasana yang dihadapinya. Sikap bisa memantulkan gimana seorang merasakan suatu yang sudah dirasakannya bagus kepada orang, subjek, ataupun insden itu mengasyikkan ataupun tidak mengasyikkan pula ialah tanggung jawab dari stau pekerjaan.

Bagi uraian diatas, disimpulkan kalau sikap kerja merupakan suatu keyakinan pada pegawai yang mencakup pandangan kognitif, sikap serta cenderung emosional, ialah perencanaan intelektual yang bisa mengambil respon positif serta negatif kepada barang ataupun suasana di sekitarnya

2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Sikap Kerja

(Sembiring, 2018) menyatakan terdapat enam faktor yang mempengaruhi sikap kerja yaitu:

1. Pengalaman pribadi

Pembentukan pada suatu sikap bisa berakibat dari suatu pengalaman pribadi yang mempunyai opini yang kokoh semacam mengaitkan perasaan.

2. Pengaruh kebudayaan

Tanpa diketahui, adat yang diturunkan dari angkatan tadinya membuat sikap khusus kita kepada sesuatu permasalahan.

3. Media massa

Dalam mengkomunikasikan data lewat alat komunikasi butuh terdapatnya penyampaian kenyataan serta informasi yang obyektif, yang bisa pengaruhi tindakan pelanggan.

4. Faktor emosional

Penuh emosi ialah suatu sikap yang bersumber pada emosi alhasil bermanfaat buat penyaluran dalam mempertahankan suatu ego.

2.1.2.3 Indikator yang terdapat pada sikap kerja

Indikator yang diperoleh pada sikap kerja (Sembiring, 2018), yaitu :

1. Disiplin serta ketaatan kepada peraturan,

Sikap seorang mematuhi peraturan yang sudah dibangun oleh suatu organisasi.

2. Kejujuran,

Sikap seorang mengantarkan suatu informasi yang cocok dengan kondisi yang sebenarnya

3. Tidak eksklusif,
Sikap orang yang tidak diskriminatif antara sesama.
4. Inisiatif dalam bertugas,
Melaksanakan suatu pekerjaannya tanpa wajib diperintah terlebih dulu.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Definisi Kinerja Karyawan

(Alias & Serlin, 2018) melaporkan kalau kinerja pegawai merupakan pendapatan dari hasil penerapan kewajiban dalam kurun waktu tertentu, yang diamati dari bermacam kemungkinan, semacam situasi kerja, tujuan yang digapai ataupun ditetapkan bersama. Kinerja ialah hasil kerja yang berhubungan dengan kepuasan dari suatu pelanggan, tujuan dari suatu organisasi serta bisa berkontribusi untuk perekonomian. Kinerja ialah perihal yang berkaitan dengan gimana metode melakukan serta apa yang sedang dikerjakan.

Bagi (Maharani, 2018) Definisi kinerja merupakan suatu pekerjaan yang dicoba bersumber pada tanggung jawab pegawai untuk menggapai tujuan. Alhasil, memaksimalkan sumber daya manusia merupakan fokus yang paling utama supaya menggapai tujuan dari suatu organisasi. Alhasil pegawai ialah aspek penting dalam mencapai suatu kinerja yang lebih baik.

Kinerja merupakan aktivitas dari suatu organisasi dengan cara dalam penyediaan pelayanan ataupun pembuatan suatu barang. Data hal kinerja dari suatu organisasi amat bernilai serta bermanfaat buat melaksanakan evaluasi tentang proses dari kinerja yang dicoba oleh organisasi apakah sudah penuhi

tujuan yang diharapkan. Tetapi tampaknya, ada banyak organisasi yang tidak mempunyai ataupun mempunyai data yang kurang mencukupi mengenai kemampuan internalnya (Tampubolon, 2018).

Bagi (Rivai, 2018) Kinerja merupakan pencapaian yang diraih oleh pegawai yang bisa menolong organisasi menggapai kesuksesan. Pada saat yang serupa, kinerja pegawai ialah hasil dari kegiatan individu sepanjang rentang waktu tertentu. Kinerja merupakan kegiatan di mana seorang bisa menuntaskan kewajiban yang diserahkan kepadanya serta mengikuti suatu prosedur yang ada ataupun ketentuan memakai sumber daya yang ada.

Bersumber pada ulasan diatas, kinerja ialah sikap dalam menuntaskan sesuatu kewajiban sebaik mungkin sesuai dengan tanggung jawab kepada kewajiban itu

2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Maharani, 2018) ada sebagian aspek yang pengaruhi kinerja yaitu:

1. Keahlian personals
2. Komitmen
3. Kerumitan tugas
4. Tantangan
5. Tujuan
6. Situasi yang menghambat
7. Daya organisasi

2.1.3.3 Indikator yang terdapat pada Kinerja Karyawan

Indikator yang diperoleh pada kinerja karyawan yang dipakai bagi (Rivai, 2018):

1. Mutu

Mutu dapat dilihat dari kualitas bagus ataupun jeleknya seseorang pegawai dalam melakukan tugasnya

2. Jumlah

Jumlah dapat dilihat dari banyak jumlah produksi yang bisa diperoleh pegawai dalam tertentu.

3. Penerapan Kewajiban

Penerapan kewajiban dapat dilihat dari kemampuan pegawai melakukan profesi dengan betul.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab dapat dilihat dari kesadaran karyawan kepada peranan untuk melaksanakan profesi yang sudah diberikan

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilaksanakan oleh (Kurniawati, 2018) memiliki judul Pengaruh Budaya Organisasi serta Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Hasilnya yang diperoleh adalah budaya organisasi serta iklim organisasi mampu mempengaruhi signifikan kepada kinerja dari suatu pegawai. Penelitian yang dilaksanakan oleh (Hanum, 2018) memiliki judul Pengaruh Iklim Organisasi serta

Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. Hasilnya yang diperoleh adalah iklim organisasi serta kompetensi organisasi mampu mempengaruhi signifikan kepada kinerja dari suatu pegawai.

Penelitian yang dilaksanakan oleh (Dewi, 2018) memiliki judul Pengaruh Iklim Organisasi serta Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. Hasilnya yang diperoleh adalah iklim organisasi serta kompetensi organisasi mampu mempengaruhi signifikan kepada kinerja pegawai. Penelitian yang dilaksanakan oleh (Indrajaya, 2018) memiliki judul Pengaruh Disiplin Kerja serta Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Hasilnya yang diperoleh adalah disiplin kerja serta iklim organisasi mampu mempengaruhi signifikan kepada kinerja dari suatu pegawai

Penelitian yang dilaksanakan oleh (Subagio, 2018) memiliki judul Pengaruh kecerdasan emosional, motivasi kerja, serta sikap kerja terhadap kinerja karyawan. Hasilnya yang diperoleh adalah kecerdasan emosional, motivasi kerja, serta sikap kerja mampu mempengaruhi signifikan kepada kinerja pegawai. Penelitian yang dilaksanakan oleh (Sari *et al.*, 2019) memiliki judul Pengaruh tingkat pendidikan, keterampilan kerja, serta sikap kerja terhadap kinerja karyawan. Hasilnya yang diperoleh adalah tingkat pendidikan, keterampilan kerja, serta sikap kerja mampu mempengaruhi signifikan kepada kinerja dari suatu pegawai.

Penelitian dilaksanakan oleh (Munthe, 2020) memiliki judul Pengaruh etos kerja, kepuasan kerja, sikap kerja, serta motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hasilnya yang diperoleh adalah etos kerja, kepuasan kerja, sikap kerja, serta motivasi kerja mampu mempengaruhi signifikan kepada kinerja pegawai.

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Iklim organisasi mampu mempengaruhi kinerja karyawan, dikarenakan iklim organisasi yang mendukung serta aman untuk pegawai, alhasil bisa membagikan kepuasan atas suatu pekerjaan untuk pegawai serta membuat pegawai termotivasi buat memaksimalkan kinerja yang bagus untuk perusahaan, sebaliknya bila kebutuhan- kebutuhan pegawai tidak terkabul bisa memunculkan kekesalan, tidak maksimal dalam bertugas serta membuat prestasi atas suatu pekerjaan mengalami penurunan (Kurniawati, 2018).

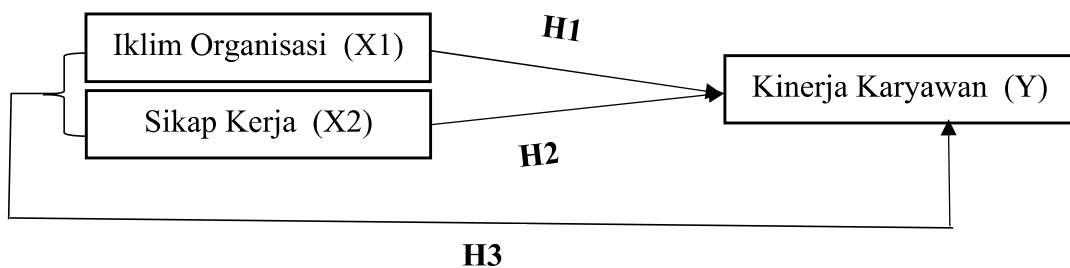
2.3.2 Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sikap kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan, dikarenakan sikap lebih khusus daripada suatu nilai sebab ialah gimana orang mendalami serta mempersepsikan profesinya (Sari *et al.*, 2019). Maka berarti untuk perusahaan buat bisa menjaga sikap pegawai dalam bekerja senantiasa positif kepada profesinya supaya memaksimalkan kinerja dari suatu pegawai.

2.3.3 Pengaruh Iklim Organisasi serta Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Iklim organisasi serta sikap kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan, dikarenakan iklim organisasi yang mendukung serta aman untuk pegawai, alhasil bisa membagikan kepuasan atas suatu pekerjaan untuk pegawai

serta membuat pegawai termotivasi buat memaksimalkan kinerja yang bagus untuk perusahaan. Berikutnya untuk perusahaan buat bisa menjaga sikap pegawai dalam bekerja senantiasa positif kepada profesinya supaya memaksimalkan kinerja dari suatu pegawai.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Hipotesis yang terdapat pada penelitian yaitu:

- H1 Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Yupiter Baru Jaya.
- H2 Sikap kerja mampu mempengaruhi signifikan kepada kinerja karyawan PT. Yupiter Baru Jaya.
- H3 Iklim organisasi serta sikap kerja mampu mempengaruhi signifikan kepada kinerja karyawan PT. Yupiter Baru Jaya.