BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Iklim Organisasi

Kurniasari dan Halim (2013:31) menyatakan bahwa iklim organisasi yang baik dapat menimbulkan kepuasan kerja, pegawai yang berada dalam iklim organisasi yang baik dan kondusif akan dapat menciptakan inisiatif pegawai untuk dapat melakukan suatu kegiatan dan pekerjaaan yang menjadi kewajibannya dan juga tidak segan-segan untuk melaksanakan tugas di luar pekerjannya. Iklim organisasi juga berhubungan dengan kinerja, efektifitas organisasi, produktivitas, komitmen dan keinginan untuk keluar (Rahimic, 2013: 29). Iklim organisasi dipersepsikan sebagai peramal dari niat untuk meninggalkan organisasi (Shanker, 2014: 62).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah keadaan karyawan yang bisa mempengaruhi niat atau keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Adapun indikator iklim organisasi yang digunakan menurut Wirawan (2015:31), yakni sebagai berikut :

1. *Responsibility* (Tanggung Jawab)

   Responsibility adalah perasaan menjadi pimpinan bagi diri sendiri, tidak selalu harus mengecek ulang semua keputusan yang diambil, ketika karyawan mendapat suatu pekerjaan, karyawan yang bersangkutan mengetahui bahwa itu adalah pekerjaannya

2. *Identity* (Identitas)

   Identity (identitas) adalah perasaan memiliki (sense of belonging) terhadap perusahaan dan diterima dalam kelompok di dalam lingkungan kerja.

3. *Warmth* (Kehangatan)

   Warmth atau kehangatan adalah perasaan terhadap suasana kerja yang bersahabat dan lebih ditekankan pada kondisi keramahan atau persahabatan dalam kelompok yang informal, serta hubungan yang baik antar rekan kerja, penekanan pada pengaruh persahabatan dan kelompok sosial yang informal.

4. *Support* (Dukungan)

   Support atau dukungan adalah hal-hal yang terkait dengan dukungan dan hubungan antar sesama rekan kerja yaitu perasaan saling menolong antara manajer dan karyawan, lebih ditekankan pada dukungan yang saling membutuhkan antara atasan dan bawahan.

5. *Conflict* (Konflik)

   Conflict merupakan situasi terjadi pertentangan atau perbedaan pendapat antara bawahan dengan pimpinan dan bawahan dengan bawahan. Ditekankan pada kondisi di mana manajer dan para pekerja mau mendengarkan pendapat yang berbeda. Kedua belah pihak bersedia menempatkan masalah secara terbuka dan mencari solusinya daripada menghindarinya.

B. Pengembangan Karir

Siagian (2015: 68) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir.

Soedarsono (2015: 53) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pemenuhan karier seseorang.

Rivai dan Sagala (2016: 274) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu karyawan merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan, agar perusahaan karyawan tersebut dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Adapun indikator pengembangan karir yang digunakan menurut Rivai (2015: 97) ada beberapa indikator pengembangan karir adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan karir

   Membantu para karyawan dalam menyesuaikan kebutuhankebutuhan karir internal mereka sendiri.

2. Pelatihan

   Meningkatkan kemampuan atau keterampilan karyawan dalam bidang operasional.

3. Perlakuan yang adil dalam berkarir

   Memberikan kesempatan yang sama dalam berkarir kepada karyawannya untuk mengembangkan dirinya.

4. Informasi Karir

Memberikan informasi kebutuhan karir yang dibutuhkan untuk mengetahui kemungkinan jabatan yang dapat dicapai karyawan untuk mengembangkan karirnya.

5. Promosi

Memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi tinggi.

C. Komitmen Organisasional

Menurut Imanni dan Witjaksono (2013:108), komitmen organisasional merupakan sikap kesetiaan yang dimiliki karyawan pada organisasi atau tidak akan meninggalkan organisasi dan selalu berpihak untuk kepentingan organisasi serta bersungguh-sungguh mencapai tujuan organisasi.

Darmawan (2013:33) mengemukakan bahwa komitmen organisasional merupakan keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam sebuah organisasi atau perusahaan dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan orgnisasi atau perusahaan tersebut.

Menurut Kaswan (2017:46) komitmen organisasional merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional adalah keadaan psikologis individu yang berhubungan dengan keyakinan, kepercayaan, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan tingkat sampai sejauh mana ia tetap ingin menjadi anggota organisasi.

Faktor – Faktor dalam Komitmen Organisasional Menurut Malayu (2014 : 78) terbentuknya komitmen suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : , yaitu :

1. Faktor Kesadaran

   Kesadaran menunjukkan suatu keadaan jiwa seseoang yang merupakan titik temu dari berbagai pertimbangan sehingga diperoleh suatu keyakinan, ketetapan hati dan kesinambungan dalam jiwa yang bersangkutan.

2. Faktor Aturan

   Aturan adalah perangkat penting dalam segala tindakan dan perbuatan seseorang.Peranan aturan sangat besar dalam hidup bermasyarakat, sehingga dengan sendirinyaaturan harus dibuat, dan diawasi yang pada akhirnya dapat tercapai sasaran manajemen sebagai pihak yang berwenang dan mengatur segala sesuatu yang ada di dalam organisasi kerja tersebut.

3. Faktor Organisasi

   Organisasi pelayanan contohnya pelayanan pendidikan pada dasarnya tidak berbeda dengan organisasi pada umumnya hanya terdapat sedikit perbedaan pada penerapannya, karena sasaran pelayanan ditujukan secara khusus kepada manusia yang memilikiwatak dan kehendak yang multikompleks.

4. Faktor Pendapatan

   Pendapatan adalah penerimaan seseorang sebagai imbalan atas tenaga, pikiran yang telah dicurahkan untuk orang lain atau badan organisasi baik dalam bentuk uang.

5. Faktor Kemampuan

Keterampilan Kemampuan berasal dari kata mampu yang memiliki arti dapat melakukan tugas atau pekerjaan sehingga menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan. Kemampuan dapat diartikan sebagai sifat/keadaan yang ditujukan oleh keadaan seseorang yag dapat melaksanakan tugas atau dasar ketentuan-ketentuan yang ada. Keterampilan adalah kemampuan melakukan pekerjaan dengan menggnakan anggota badan dan peralatan yang tersedia.

Indikator Komitmen Organisasi Menurut Busro (2018 : 78) mengemukakan bahwa terdapat tiga dimensi terpisah komitmen organisasional, yaitu : adalah:

I. Komitmen Afektif

Komitmen Afektif adalah perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.Sebagai contoh, seorang karyawan mungkin memiliki komitmen aktif untuk perusahaannya Karena keterlibatannya dengan hewan-hewan.

II. Komitmen Berkelanjutan

Komitmen Berkelanjutan adalah nilai ekonomis yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Sebagai contoh, seorang karyawan mungkin berkomitmen kepada seorang pemberi kerja karena ia dibayar tinggi dan mereka bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarga.

III. Komitmen Normatif

Komitmen Normatif adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral dan etis. Sebagai contoh seorang karyawan yang mempelopori

sebuah inisiatif baru mungkin bertahan dengan seorang pemberi kerja karena ia merasa meninggalkan seseorang dalam keadaan yang sulit bila ia pergi.

D. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian sebelumnya yang ada hubungannya dengan variabel Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisaional adalah sebagai berikut

Tabel 4

Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti / Sumber Jurnal	Judul	Teknik Analisis Data	Hasil
1.	Gitria Romadhona Putri, S. Martono *Management Analysis Journal* (2015) ISSN 2552-6552	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir, dan Stress Kerja Terhadap Komitmen Organisasional	Analisis regresi berganda	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa karakteristik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dan stress kerja berpengaruh negative dan siginifikan terhadap komitmen organisasional.
2.	Ni Luh Putu Dina Widiarti, A.A. Sagung Kartika Dewi E-Jurnal	Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan

	Manajemen Ubud, Vol.5 No.10 2016 ISSN : 2302-8912	Pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali		siginifikan terhadap komitmen organisasional.
3.	Adhi Prastistha, Silen Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE), September 2016, Hal. 174 – 185 Vol. 23, No. 2 ISSN: 1412-3126	Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi	Analisis yang menguraikan data hasil penelitian tanpa melakukan pengujian, kemudian disajikan dalam bentuk tabel frekuensi dengan membuat pengelompokan dan prosentase nilai jawaban responden.	Kompetensi berpengaruh positif dan signifi kan terhadap komitmen organisasional. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.
4.	Meliana Kurniawati Cahyadi, I Wayan Mudiartha Utama E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 7, No. 10, 2018: 5508-5538 ISSN: 2302-8912	Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dan Retensi Pegawai Kontrak di Bappeda Litbang Provinsi Bali	Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah path analysis yang diolah menggunakan software SPSS	Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi,
5.	Dicky Surya Handoko, Muis Fauzi Rambe Jurnal Ilmiah Magister Manajemen	Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja	Analisis deskriptif dan pengujian hipotesis analisis regresi berganda, regresi variabel	Pengaruh pengembangan karir dan kompenasi terhadap komitmen organisasi berpengaruh secara positif

	Vol 1, No. 1, September 2018, 31-45 ISSN 2623-2634		intervening dan koefisien determinasi.	dan signifikan. Pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi
6.	Mila Hariani, Samsul Arifin, Arif Rahman Putra *Management & Accounting Research Journal* Vol. 03, No. 02. Tahun 2019 ISSN 2540-959X	Pengaruh Iklim Organisasi, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan	Analisis regresi linier berganda	Hasilnya menunjukan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh yang lebih besar pada komitmen karyawan bila dibandingkan dengan pengalaman kerja dan motivasi kerja
7.	Manah Tarman, Ruski Jurnal Ilmu dan Pendidikan Ekonomi Sosial Volume 3,No. 2 November 2019 ISSN : 2597-7806	Pengaruh Iklim Organisasional dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pengurus Koperasi Pegawai Republik Indonesia di Kabupaten Bangkalan	Regresi linear berganda	Terdapat pengaruh yang signifikan antara ikllim organisasional dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasional pengurus KPRI Kabupaten Bangkalan.
8.	Akhmad Darmawan, Abdan Syakuro, Fatmah Bagis Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam, 7(02), 2021 ISSN: 2477-6157	Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karir, Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Interving Pada Sambel Layah Corporation Indonesia	Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.
9.	Ni Putu Rika Anggreni,	Pengaruh Kompensasi dan	Uji validitas, reliabilitas,	Hasil pengujian menunjukkan

	Anak Agung Ngurah Gede Sadiartha, I Made Suasti Puja Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata Februari 2023, Vol. 3 (No. 2): Hal 273-285 e-ISSN 2774-7085	Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasional Karyawan	uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, korelasi berganda, uji t (t test), determinasi, dan uji f (f test).	ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasional.
10.	Sifa Amaliatul Choiriyah, Kis Indriyaningrum *Journal of Management & Business*, 2022 ISSN 2598-831X	Pengaruh Pengembangan Karir dan Pemberdayaan Karyawan terhadap Komitmen Organisasional Pada PDAM Tirta Moedal Kota Semarang	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir dan pemberdayaan karyawan terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional.
11.	Adel Mohamed , Ali Shurbagi *International Business Research;* Vol. 7, No. 11; 2014 ISSN 1913-9004	*The Relationship between Transformational Leadership Style Job Satisfaction and the Effect of Organizational Commitment*	*Analyze the data collected based on descriptive statistics (mean, standard deviation, percentage, Spearman Correlation and Multiple Regression).*	*The empirical results indicated that organizational commitment effect the relationship between transformation al leadership style and job satisfaction while, the relationship between transformation al leadership style, job satisfaction and*

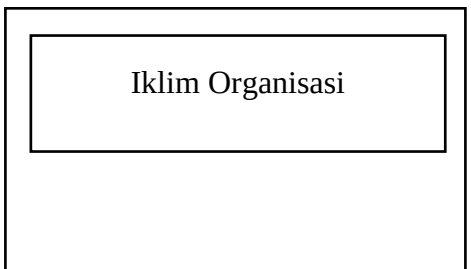
				organizational commitment was positive significant relationship in petroleum sector in Libya.
12.	Mohammad Amin Bahrami, Omid Barati, Malake-sadat Ghoroghchian, Razieh Montazer-alfaraj, Mohammad Ranjbar Ezzatabadi, *Osong Public Health Res Perspect* 2016 ISSN 2210-9099	*Role of Organizational Climate in Organizational Commitment: The Case of Teaching Hospitals*	*We used descriptive statistics and Pearson's correlation coefficient for the data analysis.*	*The findings indicated a positive and significant correlation between organizational commitment and organizational climate (r Z 0.269, p Z 0.01).*
13.	Irwan Sugiarto Diponegoro *International Journal of Business* Vol.1, No.2, 2018, pp. 112-120 ISSN: 2580-4987	*Organizational climate, organizational commitment, job satisfaction, and employee performance*	*Descriptive analysis and path analysis*	*Results of path analysis on 90 respondents show sopports for all hypotheses. Partially, organizational climate and organizational commitment have positive effect on job satisfaction. Simultaneously, organizational climate and organizational commitment positively affect job satisfaction.*
14.	Rio Andhika Putra, Dori Mittra Candana, Nandan Lima Krisna	*The Effect of Career Development and Organizational Commitment to*	*The analytical methods used are validity test,*	*On the results of the study found that Career Development*

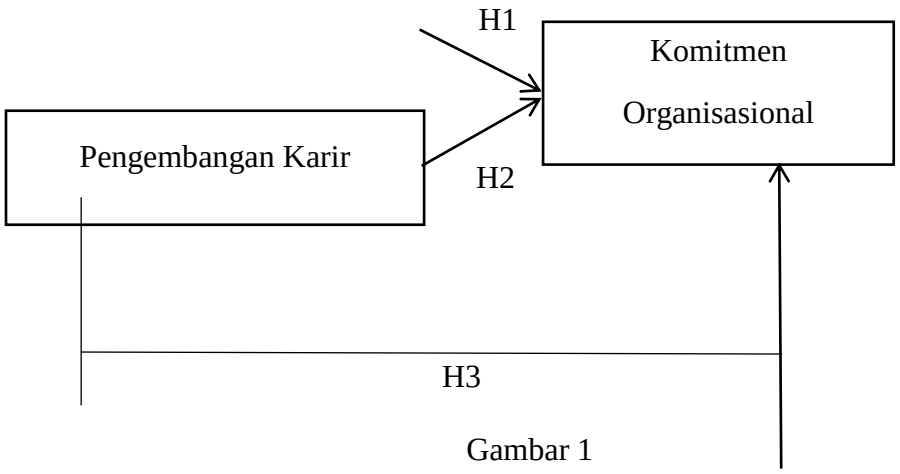
	Dinasti International Journal Of Management Science Volume 2, Issue 2, November 2020 E-ISSN 2686-522X, P-ISSN : 2686-5211	*Employee Performance with Job Satisfaction as a Moderating Variable* in PT. P&P Lembah Karet	*reliability test, classic assumption test, statistical test and MRA test.*	*has a positive and significant effect on Employee Performance.*
15.	Kurniawati, D *Economics and Business Quarterly Reviews* Vol.6, No.1, 2023: 155-164 ISSN 2775-9237	*The Influence of Organizational Environment and Career Development on Organizational Citizenship Behaviour (OCB) in Employees with Organizational Commitment as An Intervening Variable.*	*Analytical descriptive with Path Analysis approach and analysis technique using SEM with PLS* 3.0	*Of the study it was found that the work environment has no effect on organizational commitment, career development has an effect on organizational commitment.*

Sumber : data diolah 2023

E. Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka penelitian di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :





Gambar 1

Kerangka Pemikiran

Keterangan :

H1 : Pengaruh Iklim Organisasi (X1) terhadap Komitmen Organisasional(Y)

H2 : Pengaruh Pengembangan Karir (X2) terhadap Komitmen Organisasional (Y)

H3 : Pengaruh Iklim Organisasi (X1) dan Pengembangan Karir (X2) terhadap Komitmen Organisasional (Y).

F. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, serta penelitian sebelumnya, maka peneliti mengajukan hipotesis untuk penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasional

   Hasil pengujian hipotesis kesatu, membuktikan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Widiarti & Dewi (2016: 24) yaitu bahwa terdapat pengaruh

positif iklim organisasi terhadap komitmen organisasional pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali.

Sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan Gheisari, dkk. (2014:66) yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasional diantara karyawan perusahaan gas di Khuzestan. Dan juga hasil penelitian yang di lakukan oleh Permarupan, ddk (2013:88) Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

Ketika karyawan telah memiliki rasa keterikatan yang kuat terhadap perusahaan, maka karyawan akan lebih memilih untuk tetap bertahan di perusahaan dari pada harus keluar dan beradaptasi kembali dengan lingkungan kerja yang baru. Berdasarkan penelitian diatas maka diangkat hipotesis sebagai berikut :

H1 : Iklim Organisasi berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional

2. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasional

Hasil pengujian hipotesis kedua membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Maharani (2019:52) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan tehadap komitmen organisasional.

Sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan Cahyaningtyas & Hadi (2017:49) yang menyatakan menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan tehadap komitmen organisasional. Dan juga Purnawati (2021:31) menghasilkan pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasional

menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi

Karyawan yang mampu meningkatkan dan mengembangkan karirnya di dalam perusahaan akan merasa dihargai kerja keras dan kemampuannya oleh perusahaan sehingga memiliki komitmen yang kuat dalam memajukan perusahaan. Berdasarkan penelitian diatas maka diangkat hipotesis sebagai berikut :

H2 : Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional

3. Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasional

Hasil pengujian hipotesis ketiga membuktikan bahwa iklim organisasi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Cahyadi & Utama (2018:44) Iklim organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional pada tenaga kontrak Bapedda Litbang Provinsi Bali.

Hal ini sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri & Martono (2015:39) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional diterima. Dan juga penelitian yang dilakukan Handoko & Rambe (2018:48) dengan hasil bahwa Pengembangan Karir memiliki pengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional.

Iklim organisasi dan pengembangan karir yang tinggi pada karyawan akan sangat mempengaruhi komitmen organisasional karyawan. Berdasarkan penelitian diatas maka diangkat hipotesis sebagai berikut :

H3 : Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional.