**BAB II**

**LANDASAN TEORI**

1. **Iklim Organisasi**

Menurut Stringer (dalam Wirawan), iklim organisasi merupakankoleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja organisasi.[[1]](#footnote-1)

Davis dan Newstrom memandang iklim organisasi sebagai kepribadian sebuah organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya yang mengarahkan pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi.[[2]](#footnote-2)

Dari pengertian-pengertian yang dikemukakan tersebut jelas bahwa iklim organisasi berhubungan erat dengan persepsi individu terhadap lingkungan sosial organisasi yang mempengaruhi organisasi dan perilaku anggota organisasi. Karena konsep iklim organisasi didasarkan pada persepsi pribadi organisasi, maka pengukuran organisasi kebanyakan dilakukan malalui kuisioner. Jadi dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi lain nya yang mengarah pada masing-masing anggota dalam mamandang organisasi.

Stringer juga berpendapat bahwa karakteristik atau komponen iklim organisasi mempengaruhi motivasi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu.

Menurutnya terdapat 6 komponen untuk mengukur hal tersebut, yakni sebagai berikut:[[3]](#footnote-3)

1. Struktur (*Structure*)

Struktur organisasi merefleksikan perasaan diorganisasi secara baik dan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi. Struktur tinggi jika anggota merasa pekerjaan mereka didefinisikan secara baik.

1. Standar-standar (*Standards*)

Mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Standar-standar tinggi artinya anggota organisasi selalu berupaya mencari jalan untuk meningkatkan kinerja. Sebaliknya standar rendah merefleksikan harapan yang lebih rendah untuk kinerja.

1. Tanggung jawab (*Responsibility*)

Merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka adalah “bos bagi diri sendiri” dan tidak memerlukan keputusannya dilegitimasi oleh anggota organisasi lainnya. Persepsi tanggung jawab tinggi menunjukkan anggotanya merasa didorong untuk memecahkan problemnya sendiri. Tanggung jawab rendah menunjukkan bahwa pengambilan keputusan dan percobaan terhadap pendekatan baru tidak diharapkan.

1. Penghargaan (*Recognition*)

Mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik. Penghargaan merupakan ukuran penghargaan yang dihadapkan dengan kritik dan berkarakteristik keseimbangan antara karakter dan kritik. Penghargaan rendah artinya penyelesaian pekerjaan dengan baik diberikan imbalan secara tidak konsisten.

1. Dukungan (*Support*)

Merefleksikan perasaan percaya dan saling mendukung terus berlangsung di antara kelompok kerja. Dukungan tinggi jika anggota organisasi merasa bahwa mereka bagian dari tim yang berfungsi dengan baik dan merasa memperoleh bantuan dari atasannya, jika mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas. Jika dukungan rendah, anggota organisasi merasa terisolasi dan tersisih sendiri. Komponen iklim organisasi ini menjadi sangat penting untuk model bisnis yang ada saat ini, dimana sumber-sumber sangat terbatas.

1. Komitmen (*Commitment*)

Merefleksikan perasaan bangga anggota terhadap organisasinya dan derajat keloyalan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perasaan komitmen kuat berasosiasi dengan loyalitas personal. Level rendah komitmen artinya karyawan merasa apatis terhadap organisasi dan tujuannya.

1. **Efektivitas**

Kata efektif berasal dari bahasa inggris yaitu *effective* yang berarti berhasil atau sesuatu yang dilakukan berhasil dengan baik. Menurut Harbani Pasolong, efektivitas pada dasarnya berasal dari kata “efek” dan digunakan istilah ini sebagai hubungan sebab akibat. Efektivitas menurut arti harfiahnya adalah suatu efek atau akibat yang dikehendaki dalam suatu perbuatan.[[4]](#footnote-4)

Efektivitas dapat dilihat dari berbagai sudut pandang, dengan kata lain penilaian efektif atau tidaknya suatu program dilihat dari ilmu dasar atau pendekatan yang dipakai sesuai dengan tujuan awal sebuah program tersebut dijalankan. Berikut ini definisi, nilai dan kriteria suatu efektivitas oleh beberapa pakar dengan berbagai macam pendekatan:

1. Menurut Handoko, efektivitas merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan telah ditetapkan.[[5]](#footnote-5)
2. Menurut ahli manajemen Peter Drucker dalam Handoko, efektivitas adalah melakukan pekerjaan yang benar (*doing the rights things).*[[6]](#footnote-6)
3. Menurut Handoko, kriteria yang dapat digunakan untuk menilai efektivitas dilihat dari pendekatan perencanaan, yaitu mencakup:[[7]](#footnote-7)
4. Kegunaan
5. Ketepatan dan objektivitas
6. Ruang lingkup
7. Efektivitas biaya
8. Akuntanbilitas
9. Ketepatan waktu
10. Handoko juga menilai efektivitas dari pendekatan perilaku pemimpin yang harus melakukan dua fungsi utama: fungsi-fungsi yang berhubungan dengan tugas atau pemecahan masalah dan fungsi-fungsi pemeliharaan kelompok.[[8]](#footnote-8)
11. Ivancevich, dkk, melihat efektivitas dari teori sistem, (1) kriteria efektivitas harus merefleksikan keseluruhan siklus *input-*proses-*output*, bukan hanya *output* saja, dan (2) kriteria efektivitas harus merefleksikan hubungan antara organisasi dan lingkungan luarnya.[[9]](#footnote-9)
12. Stephen Robbins dan Mary Coulter dalam bukunya manajemen menilai efektivitas melalui pendekatan pembuatan keputusan yang mempunyai enam karakteristik:[[10]](#footnote-10)
13. Berfokus pada apa yang penting
14. Logis dan konsisten
15. Mengakui pemikiran subjektif dan objektif serta campuran analitis dengan pemikiran intuitif
16. Membutuhkan informasi dan analisis secukupnya yang diperlukan untuk memecahkan masalah
17. Mendorong dan memandu pengumpulan informasi yang relevan serta opini tertentu
18. Jelas, dapat diandalkan, mudah digunakan, serta fleksibel.
19. Menurut Kreitner dan Kinicki, cara menilai efektivitas organisasi dapat dilakukan dengan empat kriteria, yaitu pencapaian tujuan, akuisisi sumber daya, proses internal, dan kepuasan konstituensi:[[11]](#footnote-11)
20. Pencapaian tujuan. Hal ini dapat dilakukan dengan cara membandingkan antara hasil atau *output* dengan tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan
21. Akuisisi sumber daya. Suatu organisasi dianggap efektif apabila mendapat *input* atau faktor-faktor produksi yang dibutuhkan, seperti bahan baku, modal, keahlian teknis, dan manajerial
22. Proses internal. Suatu organisasi dikatakan efektif apabila memiliki sistem yang sehat. Sistem yang sehat jika informasi mengalir lancar, serta adanya komitmen, kepercayaan, loyalitas, dan kepuasan karyawan.
23. Kepuasan konstituensi strategis. Konstituensi strategis adalah sekelompok individu yang memiliki andil dalam organisasi, seperti penyedia sumber daya, pengguna produk, produsen *output* organisasi, kelompok-kelompok yang kerjasamanya penting untuk kelangsungan hidup organisasi, dan mereka yang hidupnya dipengaruhi oleh organisasi.

Ini menandakan bahwa efektivitas memiliki konsep yang multi dimensional, artinya bahwa definisi dari efektivitas berbeda-beda menurut ilmu, teori dan pendekatan yang dipakai, namun tujuan akhirnya sama yaitu untuk melihat sejauh mana *input-*proses-*output* berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Efektivitas dapat dijalankan sesuai dengan kemampuan operasional untuk mencapai tujuan-tujuan yang diharapkan. Efektivitas berfokus terhadap hasil, program yang dijalankan dan nilai yang dihasilkan. Dalam mengukur efektivitas suatu kegiatan atau program perlu diperhatikan beberapa indikator, seperti: pemahaman program, tepat sasaran, tepat waktu, pencapaiannya tujuan, dan perubahan yang nyata.

Dapat disimpulkan dari beberapa pendapat ahli tentang efektivitas bahwa efektivitas merupakan suatu pencapaian dalam melihat sampai sejauh mana proses yang telah dilakukan menghasilkan *output* yang dapat membuat perubahan yang nyata terhadap objek atau sasaran program tersebut. Misalnya, program tersebut dapat dikatakan efektif jika dapat meningkatkan taraf hidup masyarakat, karena tujuan utama dari program tersebut adalah meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

1. **Efektivitas Kerja**

Menurut Susanto, Efektivitas artinya informasi harus sesuai dengan kebutuhan pemakai dalam mendukung suatu proses bisnis, termasuk di dalam informasi tersebut harus disajikan dalam waktu yang tepat, format yang tepat sehingga dapat dipahami, konsisten denga format sebelumnya, isinya sesuai dengan kebutuhan saat ini dan lengkap atau sesuai dengan kebutuhan dan ketentuan.[[12]](#footnote-12)

Secara sederhana dapat dikatakan bahwa efektivitas kerja berarti penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan. Artinya, apakah pelaksanaan suatu kegiatan atau tugas dinilai baik atau tidak sangat tergantung pada bilamana tugas itu diselesaikan, dan tidak terutama menjawab pertanyaan bagaimana cara pelaksanaan dan biaya yang dikeluarkan untuk itu.

1. **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja**

Menurut Ronald Reilly, faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja dalam organisasi adalah sebagai berikut:[[13]](#footnote-13)

* 1. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan merupakan faktor utama. Semakin lama tugas yang dibebankan itu dikerjakan, maka semakin banyak tugas lain menyusul dan hal ini akan memperkecil tingkat efektivitas kerja karena memakan waktu yang tidak sedikit.

* 1. Pembagian Tugas

Bawahan harus diberitahukan maksud dan pentingnya tugas-tugas yang didelegasikan kepada pegawainya.

* 1. Produktivitas

Seorang pegawai mempunyai produktivitas kerja yang tinggi dalam bekerja tentunya akan dapat menghasilkan efektivitas kerja yang baik demikian pula sebaliknya.

* 1. Motivasi

Pimpinan dapat mendorong pegawainya melalui perhatian pada kebutuhan dan tujuan mereka yang sensitif. Semakin termotivasi karyawan untuk bekerja secara positif semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

* 1. Evaluasi Kerja

Pimpinan memberikan dorongan, bantuan dan informasi kepada pegawainya,sebaliknya pegawai harus melaksanakan tugas dengan baik dan menyelesaikan untuk dievaluasi tugas terlaksana dengan baik atau tidak.

* 1. Pengawasan

Dengan adanya pengawasan maka kinerja pegawai dapat terus terpantau dan hal ini dapat memperkecil resiko kesalahan dalam pelaksanaan tugas.

* 1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah menyangkut tata ruang, cahaya alam dan pengaruh suara yang mempengaruhi konsentrasi seseorang pegawai sewaktu bekerja.

* 1. Perlengkapan dan Fasilitas

Adalah suatu sarana dan peralatan yang disediakan oleh pimpinan dalam bekerja. Fasilitas yang kurang lengkap akan mempengaruhi kelancaranpegawai dalam bekerja. Semakin baik sarana yang disediakan oleh pemerintah akan mempengaruhi semakin baiknya kerja seorang dalam mencapai tujuan atau hasil yang diharapkan.

1. **Penelitian Terdahulu**

Adapun penelitian sejenis yang pernah dilakukan peneliti sebelumnya adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.1**

**Penelitian Terdahulu**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Nama Peneliti** | **Judul Penelitian** | **Hasil Penelitian** | **Teknik Analisis Data** |
| Neng Yuli Novia (2014) | Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Sekretariat Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sumedang.  | Penelitian membandingkan variabel disiplin kerja berada pada kategori cukup efektif sedangkan variabel efektivitas kerja berada pada kategori cukup tinggi. Dari hasil uji hipotesis diperoleh bahwa pengaruh variabel sistem penghargaan terhadap kinerja pegawai signifikan. | Kuantitatif |
| Eka Suci Rainawati (2013) | Hubungan Iklim Organisasi Dengan Efektivitas Kerja Pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Samarinda | Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya iklim organisasi dengan efektivitas kerja  | Kuantitatif |
| Sri Sarjana (2012) | Pengaruh Supervisi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja | Hasil penelitian menunjukan bahwa supervisi dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja | Kuantitatif |
| Resi Yudhaningsih (2011) | Peningkatan Efektivitas Kerja Melalui Komitmen,Perubahan dan Budaya Organisasi. | Perubahan organisasi berperan terhadap efektivitas kerja berarti bahwasetiap peningkatan perubahan organisasi satu satuan akan berpengaruh terhadappeningkatan efektivitas kerja.  | Kuantitatif |
| Bastian Tito (2008) | Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja Aparat di Kantor Camat Batudaa Pantai Kabupaten Gorontalo | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pembagian tugas, teknologi, lingkungan kerja, produktivitas, keterikatan pada organisasi, pengawasan dan evaluasi merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja aparat. | Kuantitatif |

Sumber: Dari berbagai sumber

Neng Yuli Novia (2014), persamaan penulis dengan penelitian terdahulu sama–sama membahas tentang efektivitas kerja dan faktor faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja, perbedaannya, penelitian terdahulu meneliti pengaruh dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai sedangkan penulis meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan.[[14]](#footnote-14)

Eka Suci Rainawati (2013), persamaan dengan penulis sama-sama membahas iklim organisasi dan efektivitas kerja, perbedaannya, penelitian terdahulu menganalisis tentang hubungan antara iklim organisas dan efektivitas kerja. Sedangkan, penulis membahas tentang pengaruh iklim organisasi dan efektivitas kerja.[[15]](#footnote-15)

Sri Sarjana (2012), persamaan dengan penulis sama-sama membahas iklim organisasi. Perbedaannya, penelitian terdahulu membahas tentang supervisi dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sedangkan peneliti membahas tentang pengaruh iklim organisasi terhadap efektivitas kerja karyawan.[[16]](#footnote-16)

Resi Yudhaningsih (2011), persamaan dengan penulis sama-sama membahas tentang efektivitas kerja, penelitian terdahulu membahas tentang perubahan organisasi berperan terhadap efektivitas kerja, sedangkan penulis membahas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan.[[17]](#footnote-17)

Bastian Tito (2008), persamaan dengan penulis sama-sama membahas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja berupa pembagian tugas, teknologi, lingkungan kerja, produktivitas, keterikatan pada organisasi, pengawasan dan evaluasi. Sedangkan dalam penelitian ini penulis membahas tentang faktor karakteristik organisasi, karakteristik lingkungan, karakteristik pekerja dan kebijakan dan praktik manajemen.[[18]](#footnote-18)

1. Wirawan. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi Dan Penelitian.* (Jakarta: Salemba Empat, 2009). hal. 121 [↑](#footnote-ref-1)
2. Davis dan Newstrom. *Prilaku Dalam Organisasi.* Ahli Bahasa:Agus Darma. Jilid Satu.(Jakarta: Erlangga, 2001). hal. 25 [↑](#footnote-ref-2)
3. Robert Stringer. *Leader Ship and Organizational Climate.* (New Jersey: Prentice Hall, 2002). hal. 147 [↑](#footnote-ref-3)
4. Harbani Pasolong. *Teori Administrasi Publik.* Bandung: Alfabeta. 2007. hal . 4 [↑](#footnote-ref-4)
5. Hani Handoko. *Manajemen* (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2014), hal. 7. [↑](#footnote-ref-5)
6. *Ibid*. [↑](#footnote-ref-6)
7. *Ibid.* hal. 103. [↑](#footnote-ref-7)
8. *Ibid.* hal. 297. [↑](#footnote-ref-8)
9. Ivancevich, dkk. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, (Jakarta: Erlangga, 2006), hal. 23. [↑](#footnote-ref-9)
10. Stephen P. Robbins dan Mary Coulter, *Manajemen*, (Jakarta: Erlangga, 2010), hal. 179. [↑](#footnote-ref-10)
11. Sunyoto dan Burhanudin, *Perilaku Organizational*, ( Yogyakarta: CAPS, 2011), hal. 7-8. [↑](#footnote-ref-11)
12. Susanto, *Sistem Informasi Manajemen Konsep dan Pengembangan,* (Bandung: Lingga Jaya, 2004), hal. 41. [↑](#footnote-ref-12)
13. O'reilly, Ronald. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prestasi Pustaka: Jakarta. 2003. hal. 119. [↑](#footnote-ref-13)
14. Novia Neng Yuli. 2014. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Sekretariat Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sumedan*g. *Skripsi* [↑](#footnote-ref-14)
15. Eka Suci Rainawati. 2013. *Hubungan Iklim Organisasi Dengan Efektivitas Kerja Pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Samarinda*. eJournal Administrasi Negara [↑](#footnote-ref-15)
16. Sri Sarjana. 2012. *Pengaruh Supervisi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. Skripsi* [↑](#footnote-ref-16)
17. Yudhaningsih Resi. 2011.*Peningkatan Efektivitas Kerja Melalui Komitmen, Perubahan dan Budaya Organisasi*. *Skripsi* [↑](#footnote-ref-17)
18. Bastian Tito, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja Aparat di Kantor Camat Batudaa Pantai Kabupaten Gorontalo,* (Gorontalo: Jurusan Ilmu Administrasi Negara Program Studi Ilmu Administrasi Negara STIA Bina Taruna, 2008), *Skripsi.* [↑](#footnote-ref-18)