

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan yang berlangsung di Indonesia saat ini tidak hanya membangun secara fisik semata, tetapi juga non fisik berupa meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berpikir untuk maju, cerdas, inovatif serta mampu berkarya dengan semangat yang tinggi dalam menghadapi perkembangan jaman. Tidak hanya itu, dalam kondisi saat ini peran dari sumber daya manusia sendiri mempunyai peranan penting dalam suatu lembaga, juga diprioritaskan pada aspek manajerial yang matang dalam pengelolaan organisasi atau perusahaan (Rosmadi, 2020). Dalam era persaingan usaha yang semakin ketat, kinerja yang dimiliki karyawan dituntut untuk terus meningkat. Salah satu langkah untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja karyawan dan melakukan serangkaian perbaikan agar selalu meningkatkan kualitas karyawan tersebut sehingga perusahaan tumbuh dan unggul dalam persaingan, atau minimal tetap dapat bertahan.

Hasibuan (2020:10) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif serta efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan serta masyarakat. Sumber daya manusia sangat diperlukan untuk dikelola dengan baik secara efektif dan efisiensi agar perusahaan semakin meningkat

dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Maka manajemen perlu mengelola dan mengendalikan seluruh sumber daya yang ada, agar rencana yang ditetapkan perusahaan dapat tercapai. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dilakukan dengan menempatkan karyawan pada tempat yang tepat sesuai dengan kemampuan dan keterampilan masing-masing karyawan. Oleh karena itu setiap organisasi menginginkan dan berusaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang bisa mewujudkan dan mencapai tujuan organisasi tersebut.

Unsur sumber daya manusia kunci yang harus dipertahankan sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi perusahaan untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas menjadi langkah yang utama pada sebuah perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan kinerja perusahaan yang efektif dan efisien menjadi kunci keberhasilan bagi sebuah perusahaan yang sangat berpengaruh pada kinerja integritas, dan transparansi para karyawan. Oleh karena itu, cara perusahaan untuk mengatasi permasalahan tersebut salah satunya dengan mengupayakan peningkatan kinerja karyawan. Perusahaan dikatakan maju dan berhasil bukan hanya dilihat dari besarnya profit yang diperoleh oleh perusahaan tersebut, namun ada beberapa faktor pendukung lain salah satunya yaitu kualitas kinerja sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Kinerja karyawan menjadi penting bagi sebuah organisasi karena performa organisasi dipengaruhi oleh baik buruknya kualitas kinerja karyawan (Shintia & Riduwan, 2021). Kinerja akan menjadi dasar penilaian terhadap

karyawan atau organisasi, karyawan akan bekerja secara optimal dan berupaya meningkatkan kinerjanya apabila kebutuhan karyawan dapat terpenuhi (Yulianti & Fadhilah, 2021).

Menurut Nasution & Priangkatara (2022) kinerja merupakan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program atau kebijakan dalam mewujudkan organisasi tujuan, saran, visi, dan misi seperti yang digariskan melalui strategi perencanaan sebuah organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi. Kinerja karyawan yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan (Saraswati, dkk 2021). Dalam mendukung kinerja yang baik dari setiap karyawan, perusahaan berusaha untuk mengarahkan para karyawannya untuk dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan. Ircham & Iryanti (2022) Kinerja karyawan adalah kemampuan untuk memenuhi tanggung jawab dalam bekerja untuk mencapai kesuksesan tepat waktu atau dalam waktu yang telah ditentukan jangka waktu agar hasil kerja dapat dijalankan sesuai etika organisasi. Kinerja berkaitan dengan tingkat pencapaian pegawai atau suatu organisasi terhadap persyaratan atau standar pekerjaan tertentu.

Suatu perusahaan tentunya mengharapkan kinerja yang optimal dari karyawannya, untuk mencapai kinerja yang optimal itu salah satunya dapat dicapai melalui *self efficacy*. *Self efficacy* adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu (Keitner dan Kinicki, 2021). Baron & Byrne (2020) mengemukakan bahwa *self efficacy* adalah penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya dalam

menjalankan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu. *Self efficacy* adalah keyakinan individu bahwa mereka mampu melakukan aktivitas tertentu, menghasilkan pencapaian dalam aktivitas tersebut, dan memberikan pengaruh tertentu dengan tindakannya (Pulungan & Riva 2021). Menurut Ali & Wardoyo (2021) mengungkapkan, *self efficacy* merupakan keyakinan manusia terhadap kemungkinan untuk berhasil dalam mencapai suatu tujuan. Pendapat serupa diungkapkan oleh Khaerana (2020), bahwa *self efficacy* adalah keyakinan setiap individu terhadap peluangnya untuk berhasil dalam mencapai tujuan suatu tugas tertentu. *Self efficacy* berfokus pada penilaian individu terhadap kemampuannya. Berdasarkan berbagai pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* mengacu pada keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk berhasil dalam melakukan sesuatu. *Self efficacy* adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam menguasai suatu keadaan dan menghasilkan sesuatu yang menguntungkan.

Penelitian terhadap *self efficacy* telah dilakukan oleh beberapa peneliti, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Hadi (2023) mengatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi cenderung memiliki keyakinan yang kuat dalam kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas-tugas atau mencapai tujuan tertentu. Penelitian yang dilakukan oleh Damayanti, dkk (2024) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi *self efficacy* seseorang, semakin besar kemungkinan mereka untuk berhasil dalam aktivitas atau tantangan yang mereka hadapi. Penelitian yang dilakukan oleh Ayuwangi, dkk (2024)

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, *self efficacy*, atau keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya untuk menyelesaikan tugas atau mencapai tujuan, berkontribusi secara positif terhadap hasil yang dicapai. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Pramana & Iryanti (2023) berpengaruh positif dan signifikan. Artinya, individu yang memiliki *self efficacy* tinggi, atau keyakinan kuat terhadap kemampuan mereka sendiri untuk menyelesaikan tugas atau mencapai tujuan, cenderung mencapai hasil yang lebih baik. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi & Widia (2023) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, pengaruh negatif menunjukkan bahwa peningkatan *self-efficacy* mungkin dikaitkan dengan penurunan kinerja atau hasil, meskipun hubungan ini tidak cukup kuat untuk dianggap penting secara statistik (tidak signifikan).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Memiliki karyawan dengan komitmen organisasi tingkat tinggi sangat penting untuk pertumbuhan dan kemakmuran perusahaan. Menurut Ahmadi & Hardiyanto, (2021) Komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk menjadi bagian dari organisasi, keinginan untuk berusaha untuk mencapai tujuan dan keinginan organisasi, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Menurut Rusdin, dkk (2021) komitmen organisasi adalah loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatan yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Seorang pegawai memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka berpengaruh dengan kinerja pegawai tersebut (Andayani & Wahyuni, 2020). Komitmen organisasi diartikan sebagai sikap,

yaitu keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras mengikuti apa yang diinginkan organisasi dan keyakinan tertentu serta kemauan untuk menerima nilai-nilai dan tujuan yang telah ditetapkan organisasi (Luthans, 2019). Ketika orang tidak puas dengan pekerjaan mereka dan kurang berkomitmen pada organisasi, mereka berharap untuk berpikir untuk berhenti. Karyawan merasakan pencapaian yang rendah, membuat mereka kurang puas dengan pekerjaan mereka dan lebih cenderung mengerahkan niat *turnover* (Laksmi & Kawiana, 2023). Berdasarkan berbagai pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan dorongan diri yang ada dalam diri karyawan untuk tetap berada pada suatu organisasi sehingga dapat mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

Penelitian terhadap komitmen organisasi telah dilakukan oleh beberapa peneliti, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Utami, dkk (2024) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya komitmen organisasi dihubungkan dengan peningkatan hasil tertentu, seperti kinerja karyawan, produktivitas, atau kepuasan kerja. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat komitmen organisasi, semakin baik hasil yang dicapai. Penelitian yang dilakukan oleh Kurnianingsih & Dharmanegara (2024) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen organisasi yang dimiliki individu atau karyawan, semakin besar kemungkinan mereka mencapai hasil yang positif, seperti kinerja yang baik, produktivitas yang tinggi, atau kepuasan kerja yang lebih besar. Penelitian yang dilakukan oleh Syarifin dan Atmaja (2023) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Artinya, tingkat komitmen organisasi yang tinggi dikaitkan dengan hasil yang lebih baik dalam konteks yang diteliti. Misalnya, karyawan yang lebih berkomitmen mungkin menunjukkan kinerja yang lebih baik. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Pertiwi & Supartha (2021) berpengaruh positif dan signifikan. Artinya, semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi, semakin besar kemungkinan mereka akan tetap bekerja di perusahaan tersebut dan memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Djastuti & Lestari (2023) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin rendah kinerja pegawai.

Peningkatan kinerja salah satunya dapat dilakukan dengan memperhatikan iklim organisasi. Sapulette (2020) menyatakan bahwa iklim organisasi merupakan seperangkat sifat terukur dari lingkungan kerja yang dirasakan atau dilihat secara langsung atau tidak langsung oleh orang yang hidup yang bekerja di lingkungan tersebut dan dianggap mempengaruhi motivasi dan perilakunya. Saragih & Suhendro (2020) berpendapat bahwa iklim organisasi merupakan standar lingkungan internal suatu organisasi. Proses ini, yang memengaruhi bagaimana orang - orang dalam organisasi berperilaku, relatif berkelanjutan. Prihatsanti & Dewi (2021) menyebutkan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi, hal ini dialami oleh anggota organisasi dan mempengaruhi tingkah lakunya serta dapat digambarkan dalam seperangkat karakteristik atau sifat organisasi. Azdanal, dkk (2021) Iklim organisasi merupakan rangkaian karakteristik lingkungan kerja, yang dinilai secara langsung atau tidak langsung oleh

karyawan yang dapat mempengaruhi perilaku karyawan, sehingga karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja jika iklim organisasi tersebut positif atau baik. Iklim organisasi untuk setiap organisasi akan selalu berbeda karena keragaman desain pekerjaan dan sifat individu karyawan. Hal ini akan dapat mempengaruhi sumber daya manusia secara alami di tempat kerja (Widiyanti & Sawitri 2020). Berdasarkan berbagai pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi merupakan lingkungan manusia yang di dalamnya terdapat anggota organisasi yang melakukan pekerjaan dan perlakuan yang diterima dari suatu organisasi.

Penelitian terhadap iklim organisasi telah dilakukan oleh beberapa peneliti, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Hernawan (2022) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, iklim organisasi yang baik, yang mencakup faktor seperti budaya kerja, kebijakan organisasi, dukungan dari atasan, dan hubungan antar rekan kerja, secara konsisten berkontribusi positif terhadap berbagai aspek di tempat kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Nasution & Saragih (2023) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, suatu iklim organisasi yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui berbagai dimensi seperti struktur, prosedur, tanggung jawab, konsekuensi, penghargaan, risiko, tantangan, kehangatan, dukungan, dan standar kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Huda & Situmorang (2023) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, Iklim organisasi yang kondusif menciptakan suasana yang mendukung komunikasi yang baik, yang ditandai oleh persaudaraan, kebersamaan, partisipasi, kepercayaan, dan kejujuran. Demikian

juga penelitian yang dilakukan oleh Kartini, dkk (2023) berpengaruh positif dan signifikan. Artinya, iklim organisasi yang baik dapat menciptakan perilaku organisasi yang baik, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja organisasi. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Violita (2020) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, kondisi di tempat kerja, seperti budaya organisasi, kebijakan manajemen, atau interaksi antar karyawan, cenderung tidak memperbaiki atau malah memperburuk berbagai aspek yang diukur.

Indonesia merupakan negara yang tidak hanya terdapat satu pulau besar saja melainkan dari ribuan pulau, banyaknya pulau ini yang menjadikan Indonesia sebagai negara kepulauan terbesar di dunia. Salah satu pulauya yaitu Pulau Bali yang merupakan sebuah provinsi di Indonesia yang terletak di antara Pulau Jawa dan Pulau Lombok. Bali yang dikenal dengan Pulau Dewata menawarkan berbagai ragam jenis objek wisata sebagai daya tarik kepada para wisatawan baik lokal maupun mancanegara yang berkunjung ke Bali untuk berlibur maupun melakukan kegiatan lainnya. Tempat wisata yang sering dikunjungi mulai dari wisata budaya, wisata museum, wisata alam, wisata kuliner, dan berbagai jenis wisata lainnya. Bukan hanya itu, Pulau Bali terkenal akan keramahan, kedamaian, dan keindahan yang dimiliki, sehingga para wisatawan lokal hingga mancanegara berbondong-bondong untuk mendatangi tempat ini. Beberapa tempat terkenal di Bali antara lain adalah Pura Tanah Lot, Pantai Kuta, Ubud, dan Gunung Batur. Selain itu, Bali juga dikenal dengan upacara adatnya yang unik dan berbagai festival budaya yang sering diadakan. seperti Hari Raya Nyepi, Galungan, dan Kuningan selalu menjadi momen yang

dinantikan, baik oleh penduduk lokal maupun wisatawan untuk menyaksikan kekayaan budaya Bali. Pulau beribu pura ini masih memiliki budaya yang sangat kental yang masih bisa dilihat saat ini walaupun arus masuknya budaya luar begitu besar. Pura-pura ini tidak hanya menjadi tempat ibadah, tetapi juga menjadi objek wisata yang menarik bagi wisatawan. Pura Besakih, yang merupakan pura terbesar dan terpenting di Bali, sering dikunjungi oleh wisatawan yang ingin merasakan spiritualitas dan keindahan arsitektur Bali. Hal tersebut menjadikan Bali tujuan andalan yang terkenal di Indonesia hingga dunia karena memiliki keunikan dan keindahan tersendiri yang tidak pernah hilang dari pengelihatan kita.

Pulau Dewata berhasil menjadi tempat tujuan liburan banyak wisatawan mancanegara dan wisatawan domestik dikarenakan kekayaan yang dimiliki pulau Bali, serta alam dan keunikan budaya masyarakatnya. Salah satu daya tarik wisatawan yang berkunjung ke daerah Bali yaitu museum. Museum merupakan bagian dari suatu kepingan yang mewakili sejarah warisan budaya yang dapat menghubungkan manusia dengan masa lalu dan masa kini (Herlly, 2020). *International Council of Museum (ICOM)* mendefinisikan Museum sebagai sebuah lembaga non-profit yang melayani masyarakat luas. Adapun di dalamnya melakukan penelitian, mengumpulkan, dan memamerkan peninggalan sejarah yang terbuka untuk umum. Mereka beroperasi dan berkomunikasi secara etis, profesional dan dengan partisipasi masyarakat, menawarkan beragam pengalaman untuk pendidikan, kesenangan, refleksi dan berbagi pengetahuan. Menurut Peraturan Pemerintah 66 tahun 2015 tentang Museum, dijelaskan bahwa museum adalah lembaga yang berfungsi

melindungi, mengembangkan, memanfaatkan koleksi, dan mengomunikasikannya kepada masyarakat. Peraturan Pemerintah ini merupakan aturan pelaksanaan dari ketentuan Pasal 18 ayat (5) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2010 tentang Cagar Budaya. Dengan itu, Museum Geologi berdiri untuk merepresentasikan museum kepada masyarakat Indonesia.

Kabupaten Klungkung adalah sebuah Kabupaten di provinsi Bali, Indonesia dengan Ibu kotanya adalah Semarapura. Klungkung berbatasan langsung dengan Kabupaten Gianyar, Bangli, dan Karangasem. Walaupun luas wilayah Klungkung di pulau Dewata Bali cukup kecil, namun wilayah ini menawarkan banyak objek wisata yang wajib dikunjungi wisatawan. Museum termasuk salah satunya. Museum di Klungkung merupakan tempat berkumpulnya peninggalan sejarah yang bisa menjadi destinasi wisata menarik, bagi para wisatawan yang tengah berkunjung di Bali. Salah satu museum yang cukup populer di Bali berada dikawasan Kabupaten Klungkung adalah Museum Seni Lukis Klasik Bali Nyoman Gunarsa. Museum Seni Lukis Klasik Bali “Nyoman Gunarsa” merupakan salah satu museum seni lukis yang terletak di Pertigaan Banda, Desa Takmung, Kecamatan Banjarangkan, Kabupaten Klungkung. Museum ini didirikan pada tahun 1990 atas prakarsa bapak Nyoman Gunarsa yang kemudia diresmikan pada tanggal 16 Januari 1994 oleh Menteri Pendidikan dan Kebudayaan, Wardiman Djojonegoro.

I Nyoman Gunarsa yang merupakan salah satu dari sekian Maestro seni lukis Indonesia yg memiliki reputasi berkesenian yg luar biasa dan

dedikasinya di dalam dunia pendidikan seni rupa. Karya Lukisannya di dasari oleh cerita rakyat Bali, dan legenda Hindu Dharma. Hal tersebut yang membuat gaya melukisnya berbeda dari yang lain. Karya-karyanya berdasarkan eksplorasinya dari kesenian Bali, seperti tarian tradisional, musik tradisional, upacara keagamaan, dan keanekaragaman lingkungan yang mempengaruhi banyak seniman yang berasal dari Bali dan Indonesia. Museum Nyoman Gunarsa ini dibangun 3 lantai, dua lantai diperuntukkan menampilkan berbagai koleksi lukisan, setidaknya terdapat 250 lukisan tersimpan dalam waktu 20 tahun, patung dan juga barang-barang antik seperti keris peninggalan jaman kerajaan Gelgel, juga seni lukis wayang Kamasan yang memiliki nilai seni tinggi bisa ditemukan di sini, dan satu lantai lagi untuk seniman lokal dan mancanegara yang akan mengadakan pameran lukisan. Tempat ini masih dikelola secara pribadi, selalu terawat dan bersih. Fasilitas museum taman luas dan tertata rapi, rest room, toko buku, souvenir, parkir mobil tersedia di depan museum. Sejumlah karya seni koleksi Museum Seni Lukis Klasik Bali Nyoman Gunarsa ditetapkan sebagai benda cagar budaya oleh Pemkab Klungkung. Sebanyak 64 lukisan koleksi museum milik perupa Nyoman Gunarsa telah didaftarkan menjadi benda cagar budaya, tetapi baru 13 karya yang rampung diproses pada 2017. Sisanya, 51 lukisan diupayakan selesai diproses tahun ini. Namun dengan adanya berbagai jenis koleksi museum ini belum mampu menarik masyarakat untuk mengunjunginya yang dibuktikan dengan masih sedikitnya jumlah pengunjung Museum Seni Lukis Klasik Bali Nyoman Gunarsa. Berikut data kunjungan wisatawan selama tahun 2021 sampai 2023 yang ditunjukkan pada tabel 1.1

Tabel 1. 1
Data Kunjungan Wisatawan Tahun 2021,2022,2023

NO	Bulan	Jumlah kunjungan		
		2021	2022	2023
1	Januari	39 orang	35 orang	30 orang
2	Februari	50 orang	30 orang	26 orang
3	Maret	27 orang	26 orang	21 orang
4	April	45 orang	38 orang	28 orang
5	Mei	70 orang	40 orang	32 orang
6	Juni	39 orang	29 orang	19 orang
7	Juli	61 orang	50 orang	47 orang
8	Agustus	41 orang	36 orang	24 orang
9	September	37 orang	30 orang	18 orang
10	Oktober	63 orang	41 orang	29 orang
11	November	58 orang	48 orang	31 orang
12	Desember	90 orang	60 orang	42 orang

Sumber: Museum Seni Lukis Klasik Bali Nyoman Gunarsa

Berdasarkan data jumlah wisatawan yang dapat dilihat pada tabel diatas memperlihatkan bahwa jumlah kunjungan wisatawan ke Museum Seni Lukis Klasik Bali Nyoman Gunarsa pada tahun 2021, 2022 dan 2023 jika dibandingkan dengan tahun ke tahun mengalami penurunan yang tentunya berpengaruh besar bagi Museum Seni Lukis Klasik Bali Nyoman Gunarsa.

Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap dibandingkan yang berkomitmen rendah. Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen dan rendahnya tingkat keluar-masuk (*turnover*) karyawan. Hal ini sejalan dengan Yusuf, dkk (2021) yang menyatakan bahwa pekerja yang memiliki komitmen tinggi, memiliki tingkat absensi yang rendah dan tingkat turnover rendah atau kemungkinan untuk meninggalkan organisasi yang lebih kecil. Museum Seni Lukis Klasik Bali Nyoman Gunarsa pastinya memperhatikan

kondisi karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut, salah satunya adalah dengan mempertahankan karyawan agar tidak terjadi permasalahan *turnover* karyawan. Adapun *turnover* dalam Museum Seni Lukis Klasik Bali Nyoman Gunarsa yang mencerminkan data komitmen organisasi karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 2
Data Keluar-Masuk Karyawan (Turnover) 2021, 2022 Dan 2023

Tahun	Masuk	Keluar	Jumlah Karyawan	Presentase <i>Trunover</i>
2021	3	5	36	12,9%
2022	2	2	36	5,5%
2023	3	4	35	11,2%

Sumber: Musem Seni Lukis Klasik Bali Nyoman Gunarsa

Data pada tabel 1.2 diatas dapat dijelaskan bahwa berdasarkan data keluar masuk karyawan tersebut, menunjukkan terdapat karyawan yang keluar (*turnover*) setiap tahunnya sejak tahun 2021 sampai dengan tahun 2023. *Turnover* karyawan yang cukup tinggi di Museum Seni Lukis Klasik Bali Nyoman Gunarsa, mengakibatkan pekerjaan-pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan pada hari itu tertunda dan menumpuk hal tersebut sangat mempengaruhi kinerja karyawan, dengan adanya *turnover* karyawan menunjukan bahwa kurangnya komitmen karyawan terhadap perusahaan. Hal tersebut mencerminkan bahwa kinerja karyawan pada perusahaan tersebut belum dapat mencapai tujuan organisasi dengan baik.

Self efficacy, komitmen organisasi dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada Museum Seni Lukis Klasik Bali Nyoman Gunarsa perlu diperhatikan karena memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Terkait *self efficacy*, komitmen organisasi dan iklim organisasi

cenderung mempengaruhi satu sama lain. Terdapat permasalahan pada *self efficacy*, yaitu banyak karyawan yang dalam melaksanakan atau menyelesaikan suatu tugas tidak sesuai dengan target yang ditentukan. Terdapat permasalahan dalam komitmen organisasi, yaitu terdapat karyawan yang masuk maupun keluar (*turnover*) setiap tahunnya. *Turnover* karyawan yang cukup tinggi di Museum Seni Lukis Klasik Bali Nyoman Gunarsa, mengakibatkan pekerjaan-pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan pada hari itu tertunda dan menumpuk hal tersebut sangat mempengaruhi kinerja karyawan, dengan adanya *turnover* karyawan menunjukkan bahwa kurangnya komitmen karyawan terhadap perusahaan. Iklim organisasi juga menjadi masalah yang ada dalam perusahaan, diantaranya hubungan yang kurang harmonis antara karyawan dengan karyawan yang dapat dilihat dari karyawan yang saling mengkritik kepada karyawan lain. Hal tersebut dapat mempengaruhi perilaku para karyawan sehingga dapat menyebabkan kurang efektif dalam bekerja dan kinerja karyawan menjadi kurang meningkat. Maka hal itu dapat memberikan niat kepada para wisatawan yang berkunjung kurang merasa nyaman akan hal tersebut.

UNMAS DENPASAR

Sehingga peneliti mengambil judul “Pengaruh *Self Efficacy*, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Museum Seni Lukis Klasik Bali Nyoman Gunarsa Di Klungkung”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Museum Seni Lukis Klasik Bali Nyoman Gunarsa Di Klungkung?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Museum Seni Lukis Klasik Bali Nyoman Gunarsa Di Klungkung?
3. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Museum Seni Lukis Klasik Bali Nyoman Gunarsa Di Klungkung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui, pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada Museum Seni Lukis Klasik Bali Nyoman Gunarsa Di Klungkung.
2. Untuk mengetahui, pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Museum Seni Lukis Klasik Bali Nyoman Gunarsa Di Klungkung.
3. Untuk mengetahui, pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada Museum Seni Lukis Klasik Bali Nyoman Gunarsa Di Klungkung.

1.4 Manfaat Penyusunan

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang *Self Efficacy*, Komitmen Organisasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

2. Manfaat praktis

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut:

a. Bagi Mahasiswa

Dari hasil peneliti berharap dapat menambah wawasan dan pengalaman langsung tentang *Self Efficacy*, Komitmen Organisasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai acuan untuk peneliti lain atau selanjutnya yang akan menggunakan topik ini

c. Bagi Museum

Sebagai informasi tambahan Museum Seni Lukis Klasik Bali Nyoman Gunarsa Di Klungkung untuk mengembangkan *Self Efficacy*, Komitmen Organisasi, Dan Iklim Organisasi serta tercapainya tujuan dari museum dalam meningkatkan kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Menurut Sugiyono (2019: 86-87) teori adalah alur logika atau penalaran yang merupakan seperangkat konsep, definisi, dan proposisi yang disusun secara sistematis. Secara umum, teori mempunyai tiga fungsi, menjelaskan (*explanation*), meramalkan (*prediction*), dan pengendalian (*control*) suatu gejala. Landasan teori menjadi pedoman bagi seorang peneliti dalam melakukan sebuah penelitian.

2.1.1 *Grand Theory*

Penelitian ini menggunakan *Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978 sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal-setting theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan. Menurut teori ini salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar

teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya.

Self efficacy memiliki hubungan erat dengan teori penetapan tujuan karena keduanya berhubungan dengan keyakinan individu dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks ini, *self efficacy* mengacu pada keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk melakukan tugas untuk mencapai tujuan tertentu. Variabel komitmen organisasi berhubungan dengan teori penetapan tujuan karena karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi biasanya merasa terikat dan bertanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan melihat kesuksesan organisasi sebagai bagian dari kesuksesan pribadi, sehingga dorongan diri untuk tetap berada di tempat kerja dan berkontribusi menjadi lebih kuat. Iklim organisasi memiliki hubungan erat dengan *Goal-setting theory* karena iklim organisasi mencerminkan kualitas hubungan antara karyawan, dapat mempengaruhi cara tujuan ditetapkan dan dicapai dalam suatu organisasi.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Nasution dan Priangkata (2022) kinerja merupakan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program atau kebijakan dalam

mewujudkan organisasi tujuan, saran, visi, dan misi seperti yang digariskan melalui strategi perencanaan sebuah organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi. Kinerja karyawan yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan (Saraswati, dkk 2021). Dalam mendukung kinerja yang baik dari setiap karyawan, perusahaan berusaha untuk mengarahkan para karyawannya untuk dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan. Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan. Setiap organisasi tentunya mempunyai standar pekerjaan tersendiri bagi karyawannya. Hasil kinerja seorang karyawan dikatakan baik atau tidak, tergantung dari hasil pekerjaan yang dikerjakan dibandingkan dengan standar pekerjaan yang telah ditetapkan organisasi tersebut. Organisasi dapat menilai kinerja karyawannya dari kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dapat diselesaikan pada kurun waktu tertentu (Siregar, dkk 2020)

Irham dan Iryanti (2022) Kinerja karyawan adalah kemampuan untuk memenuhi tanggung jawab dalam bekerja untuk mencapai kesuksesan tepat waktu atau dalam waktu yang telah ditentukan jangka waktu agar hasil kerja dapat dijalankan sesuai etika organisasi. Kinerja berkaitan dengan tingkat pencapaian pegawai atau suatu organisasi terhadap persyaratan atau standar pekerjaan tertentu. Nguyen, *et. al.* (2020) memberikan istilah kinerja adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diperoleh oleh karyawan untuk melaksanakan tugas sesuai dengan

tugas yang diberikan kepada mereka Berdasarkan definisi menurut para ahli maka disimpulkan bahwasanya kinerja karyawan ialah hasil yang dapat terlihat dari segi kuantitas dan kualitas atas pelaksanaan tanggung jawab dari tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan dalam satu periode waktu dengan mematuhi setiap aturan yang berlaku dan memperhatikan moral, serta etika dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan pada saat melakukan pencapaian dapat disebabkan oleh beragam faktor, menurut Kasmir (2020) faktor tersebut antara lain:

1. Keahlian dan Kemampuan

Setiap orang baik atasan maupun bawahan harus memiliki kemampuan dan keahlian yang dapat dipakai untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Semakin ahli dan mampu seorang pekerja dalam menyelesaikan tugasnya dengan tepat semakin ringan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat, oleh sebab itu melalui kemampuan dan keahlian yang dimiliki seseorang akan berpengaruh pada kinerja setiap orang.

2. Pengetahuan

Seseorang yang memiliki output pekerjaan yang baik itu disebabkan karena seseorang tersebut mempunyai kemampuan yang lebih detail akan bidang tersebut. Sebaliknya, jika seseorang tidak memiliki kemampuan tentang pekerjaannya yang memadai maka hasil output yang didapatkan cenderung rendah.

3. Rancangan Kerja

Suatu faktor di mana karyawan dimudahkan dalam menjalankan tanggung jawab beserta tugasnya. Suatu pekerjaan dengan rancangan yang bagus akan mengurangi tingkat kesulitan karyawan dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan yang dijalankannya.

4. Kepribadian

Merupakan keseluruhan seorang individu dalam berinteraksi dan bereaksi satu dengan yang lainnya dalam sebuah organisasi. Seseorang yang mempunyai pribadi baik, dipastikan mampu menjalankan kewajibannya secara bertanggung jawab serta penuh kesungguhan sehingga akan berpengaruh pada kinerjanya yang semakin baik.

5. Motivasi Kerja

Faktor ini muncul dari dalam diri seorang karyawan supaya seseorang tergerak atau terpengaruh dalam menjalankan sesuatu, jika seseorang mempunyai dukungan yang kuat dari sekelilingnya, maka orang tersebut akan termotivasi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

6. Kepemimpinan

Merupakan sikap atasan dalam mengorganisasikan sistem kerja terhadap anggotannya dalam mendorong penyelesaian tugas dan kewajiban yang diamanahkan kepada mereka. Peningkatan kinerja karyawan dapat terlihat dari perilaku seorang pemimpin jika pemimpinnya menyenangkan, mampu mengayomi, dan

membimbing dengan baik, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan baik.

7. Komitmen

Faktor yang memengaruhi kinerja karyawan sesuai dengan kepatuhan karyawan dalam menjalankan setiap peraturan yang berlaku di sebuah organisasi ataupun perusahaannya. Dengan kesepakatan yang ada bahwa karyawan akan mematuhi setiap SOP yang berlaku, maka karyawan tersebut berupaya maksimal dalam bekerja dan merasa bersalah jika peraturan tersebut dilanggar.

8. Gaya Kepemimpinan

Merupakan sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah kepada bawahannya. Kenyataannya, gaya kepemimpinan dapat diterapkan yang sesuai dengan kondisi suatu organisasi.

9. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana dan kondisi lingkungan yang berada disekitar seseorang bekerja. Suasana yang nyaman dan aman akan memberi kenyamanan sehingga kinerja karyawan dengan lebih optimal.

2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Maryati (2021:15), mengukur kinerja karyawan perlu memperhatikan beberapa hal indikator di dalamnya,yaitu:

1) Kualitas Kerja

Menunjukkan kemampuan pegawai pada hasil tugas yang telah dikerjakan, apakah sesuai dengan yang diperintahkan, dan apakah

pegawai tersebut teliti, rapi, dan lengkap dalam mengerjakan setiap tugas-tugasnya.

2) Kuantitas Kerja

Lebih mengarah kepada seberapa lama seorang pegawai bekerja atau seberapa banyak komoditi barang/jasa yang dapat dihasilkan dalam kurun waktu tertentu.

3) Pelaksanaan Tugas

Merupakan sejauh mana seorang pegawai mampu bertahan dalam melakukan pekerjaannya secara akurat dan tidak terdapat kesalahan pada saat menjalankan pekerjaan yang diembankan kepadanya.

4) Tanggung Jawab

Sejauh mana karyawan mampu bertahan dalam melaksanakan pekerjaannya secara akurat dan tidak terdapat kesalahan pada saat menyelesaikan pekerjaan sesuai kebijakan operasional yang berlaku di perusahaan.

2.3 Self Efficacy

2.3.1 Pengertian Self Efficacy

Suatu perusahaan tentunya mengharapkan kinerja yang optimal dari karyawannya, untuk mencapai kinerja yang optimal itu salah satunya dapat dicapai melalui *self efficacy*. *Self efficacy* adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu (Keitner & Kinicki, 2021). Baron & Byrne (2020) mengemukakan bahwa *self efficacy* adalah penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya dalam menjalankan suatu tugas, mencapai suatu tujuan,

dan menghasilkan sesuatu. *Self efficacy* adalah keyakinan individu bahwa mereka mampu melakukan aktivitas tertentu, menghasilkan pencapaian dalam aktivitas tersebut, dan memberikan pengaruh tertentu dengan tindakannya (Pulungan, 2021). Menurut Ali & Wardoyo (2021) mengungkapkan, *self efficacy* merupakan keyakinan manusia terhadap kemungkinan untuk berhasil dalam mencapai suatu tujuan.

Pendapat serupa diungkapkan oleh Khaerana (2020), bahwa *self efficacy* adalah keyakinan setiap individu terhadap peluangnya untuk berhasil dalam mencapai tujuan suatu tugas tertentu. *Self efficacy* berfokus pada penilaian individu terhadap kemampuannya. Berdasarkan berbagai pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* mengacu pada keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk berhasil dalam melakukan sesuatu. *Self efficacy* adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam menguasai suatu keadaan dan menghasilkan sesuatu yang menguntungkan bagi organisasi.

2.3.2 Dimensi *Self Efficacy*

Menurut Tarumasely (2021) *self efficacy* dibedakan atas tiga dimensi, yaitu tingkat kesulitan tugas, luas bidang perilaku, dan derajat keyakinan atau pengharapan. Berikut ini adalah dimensi *self efficacy*:

1. Tingkat kesulitan tugas, yang meliputi menghindari situasi dan perilaku di luar batas kemampuan, analisis pilihan perilaku yang akan dicoba, dan menyesuaikan dan menghadapi langsung tugas-tugas yang sulit.
2. Luas bidang perilaku yang meliputi keyakinan yang menyebar

pada berbagai bidang perilaku dan keyakinan hanya pada bidang khusus.

3. Derajat keyakinan atau pengharapan yang meliputi keyakinan efikasi yang kuat, menilai dirinya mampu menyelesaikan tugas, keyakinan yang mantap bertahan dalam usahanya, dan memiliki keyakinan akan kesuksesan terhadap apa yang dikerjakannya.

2.3.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi *Self Efficacy*

Menurut Oktri & Zulfadil (2020), ada beberapa faktor yang mempengaruhi *self efficacy* yaitu:

1) Pengalaman Keberhasilan

Keberhasilan yang sering didapatkan akan meningkatkan *self efficacy* yang dimiliki seseorang sedangkan kegagalan akan menurunkan *self efficacy*-nya. Apabila keberhasilan yang didapat seseorang lebih banyak karena faktor-faktor diluar dirinya, biasanya tidak akan membawa pengaruh terhadap peningkatan *self efficacy*. Akan tetapi jika keberhasilan didapatkan melalui hambatan yang besar dan merupakan hasil perjuangan sendiri maka hal itu akan membawa pengaruh pada peningkatan *self efficacy*.

2) Pengalaman Orang Lain

Pengalaman keberhasilan orang lain yang memiliki kemiripan dengan individu dalam mengerjakan suatu tugas atau pekerjaan biasanya akan meningkatkan *self efficacy* seseorang dalam mengerjakan tugas atau pekerjaan yang sama. *Self efficacy* tersebut didapat melalui sosial model yang biasanya terjadi pada diri

seseorang yang kurang pengetahuan tentang kemampuan dirinya sehingga mendorong seseorang untuk melakukan modelling. Namun *self efficacy* yang *self efficacy* yang didapat tidak akan terlalu berpengaruh bila model yang diamati tidak memiliki kemiripan atau berbeda dengan model.

3) Persuasi Sosial

Informasi tentang kemampuan yang disampaikan secara verbal oleh seseorang yang berpengaruh biasanya digunakan untuk meyakinkan seseorang bahwa ia cukup mampu melakukan suatu tugas atau pekerjaan.

4) Keadaan Fisiologis dan Emosional

Kecemasan dan stress yang terjadi dalam diri seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan sering diartikan sebagai suatu kegagalan. Pada umumnya seseorang cenderung akan mengharapkan keberhasilan dalam kondisi yang tidak diwarnai oleh ketegangan dan tidak merasakan adanya keluhan. *Self efficacy* biasanya ditandai oleh rendahnya tingkat stress dan kecemasan begitu pula sebaliknya *self efficacy* yang rendah ditandai dengan tingkat kecemasan dan stress yang cukup tinggi.

2.3.4 Indikator *Self Efficacy*

Menurut Oktariani, dkk (2020: 100) terdapat 3 indikator yang ada pada *self efficacy* yaitu:

1. Tingkat kesulitan tugas (*Magnitude*)

Indikator ini berkaitan dengan derajat kesulitan tugas dimana

individu merasa mampu atau tidak melakukannya. Apabila seseorang dihadapkan dengan tugas yang disusun menurut tingkat kesulitannya, maka *self efficacy* yang dimiliki orang tersebut akan terbatas, dari tugas yang memiliki kesulitan yang rendah, sedang, atau bahkan meliputi tugas yang memiliki tingkat kesulitan yang tinggi. Semua bergantung pada kemampuan yang dimiliki oleh setiap individu. Individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan merasa yakin optimis dalam menyelesaikan setiap tugas yang dihadapi.

2. Generalisasi (*Generality*)

Indikator ini berkaitan dengan bidang tugas, seberapa luas individu mempunyai keyakinan dalam menggeneralisasikan tugas - tugas dan pengalaman - pengalaman sebelumnya ketika menghadapi suatu tugas atau pekerjaan, misalnya apakah individu dapat menjadikan pengalaman menjadi suatu hambatan atau suatu pelajaran dan menjadikan kegagalan sebagai motivasi untuk tetap berkembang serta mengevaluasi setiap proses yang telah dilalui untuk dijadikan pelajaran.

3. Kekuatan (*Strength*)

Indikator ini berkaitan dengan taraf keyakinan mengenai kemampuannya untuk menunjukan ketahanan seseorang dalam menyelesaikan tugasnya dan tetap konsisten dalam mengerjakan tugas atau pekerjaannya. Walaupun menemui hambatan dan kesulitan, namun seseorang yang memiliki *self*

efficacy yang tinggi merasa yakin dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan pantang menyerah meski menghadapi tugas yang sulit.

2.4 Komitmen Organisasi

2.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Memiliki karyawan dengan komitmen organisasi tingkat tinggi sangat penting untuk pertumbuhan dan kemakmuran perusahaan. Menurut Ahmadi & Hardiyanto, (2021) Komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk menjadi bagian dari organisasi, keinginan untuk berusaha untuk mencapai tujuan dan keinginan organisasi, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Menurut Rusdin, dkk (2021) komitmen organisasi adalah 5 loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatan yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Seorang pegawai memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka berpengaruh dengan kinerja pegawai tersebut (Andayani & Wahyuni, 2020). Komitmen organisasi diartikan sebagai sikap, yaitu keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras mengikuti apa yang diinginkan organisasi dan keyakinan tertentu serta kemauan untuk menerima nilai-nilai dan tujuan yang telah ditetapkan organisasi (Luthans, 2019).

Ketika orang tidak puas dengan pekerjaan mereka dan kurang berkomitmen pada organisasi, mereka berharap untuk berpikir untuk berhenti. Karyawan merasakan pencapaian yang rendah,

membuat mereka kurang puas dengan pekerjaan mereka dan lebih cenderung mengarahkan niat turnover (Laksmi & Kawiana, 2023). Berdasarkan berbagai pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan dorongan dari dalam diri individu untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras mengikuti apa yang diinginkan organisasi dan keyakinan tertentu serta kemauan untuk menerima nilai-nilai dan tujuan yang telah ditetapkan organisasi.

2.4.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi dalam Edison dkk (2021) sebagai berikut:

1. Faktor logis yaitu karyawan akan bertahan dalam organisasi karena melihat adanya pertimbangan logis, misalnya memiliki jabatan yang strategis dan berpenghasilan cukup atau karena faktor kesulitan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik.
2. Faktor lingkungan yaitu karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi karena lingkungan yang menyenangkan, merasa dihargai, memiliki peluang untuk berinovasi, dan dilibatkan dalam pencapaian tujuan organisasi.
3. Faktor harapan yaitu karyawan memiliki kesempatan yang luas untuk berkarier dan kesempatan untuk meraih posisi yang lebih tinggi, melalui sistem yang terbuka dan transparan.
4. Faktor ikatan emosional yaitu karyawan yang merasa ada ikatan emosional yang tinggi, contohnya merasakan suasana

kekeluargaan dalam organisasi, atau organisasi telah memberikan jasa yang luar biasa atas kehidupannya, atau dapat juga karena memiliki hubungan kerabat/keluarga.

2.4.3 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Haunahu & Wenno (2020) merumuskan tiga indikator komitmen organisasi yaitu:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*)

Komitmen yang berasal dari kelekatan emosional karyawan terhadap organisasi. Dengan demikian karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat mengidentifikasi diri dengan terlibat kedalam dan menikmati keanggotaannya dalam organisasi. Individu dengan afektif komitmen yang tinggi juga memiliki kedekatan emosional yang erat terhadap organisasi, hal ini berarti bahwa individu tersebut akan memiliki keinginan dan motivasi untuk berkontribusi terhadap organisasi dibanding individu yang memiliki afektif komitmen yang rendah.

2. Komitmen kontinuans (*continuance commitment*)

Individu dengan komitmen kontinuans yang tinggi akan bertahan dalam organisasi, bukan karena alasan emosional, tetapi karena adanya kesadaran dalam individu tersebut akan kerugian besar yang dialami jika meninggalkan organisasi.

3. Komitmen normatif (*normative commitment*)

Komitmen normatif ini datang dari nilai-nilai karyawan organisasi dengan bekerja sebaik mungkin, individu tetap bertahan dalam

organisasi karena merasa wajib untuk loyal terhadap organisasi tersebut. komitmen normatif ini melihat seberapa besar rasa tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan. Individu dengan komitmen normatif yang tinggi akan tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas.

2.5 Iklim Organisasi

2.5.1 Pengertian Iklim Organisasi

Sapulette (2020) menyatakan bahwa iklim organisasi merupakan seperangkat sifat terukur dari lingkungan kerja yang dirasakan atau dilihat secara langsung atau tidak langsung oleh orang yang hidup yang bekerja di lingkungan tersebut dan dianggap mempengaruhi motivasi dan perilakunya. Saragih dan Suhendro (2020) berpendapat bahwa iklim organisasi merupakan standar lingkungan internal suatu organisasi. Proses ini, yang memengaruhi bagaimana orang - orang dalam organisasi berperilaku, relatif berkelanjutan. Prihatsanti dan Dewi (2021) menyebutkan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi, hal ini dialami oleh anggota organisasi dan mempengaruhi tingkah lakunya serta dapat digambarkan dalam seperangkat karakteristik atau sifat organisasi.

Azdanal, dkk (2021) Iklim organisasi merupakan rangkaian karakteristik lingkungan kerja, yang dinilai secara langsung atau tidak langsung oleh karyawan yang dapat mempengaruhi perilaku karyawan, sehingga karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja jika iklim organisasi tersebut positif atau baik. Iklim organisasi untuk setiap

organisasi akan selalu berbeda karena keragaman desain pekerjaan dan sifat individu karyawan. Hal ini akan dapat mempengaruhi sumber daya manusia secara alami di tempat kerja (Widiyanti & Sawitri, 2023). Berdasarkan berbagai pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan manusia yang di dalamnya terdapat anggota organisasi yang melakukan pekerjaannya, ada dua hal penting dan harus diperhatikan dalam iklim organisasi yaitu tempat kerja itu sendiri, dan perlakuan yang diterima dari organisasi.

2.5.2 Dimensi Iklim Organisasi

Menurut Soesanto (2022) menyebutkan enam dimensi yang diperlukan untuk mempengaruhi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu sehingga bisa membentuk iklim organisasi. Berikut 6 dimensi Iklim Organisasi:

1. *Flexibility dan Conformity*

Merupakan situasi ketika anak buah merasa organisasi memberi keleluasaan bertindak dan menyesuaikan diri terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Yang berkaitan dengan aturan, kebijakan dan prosedur yang ditetapkan organisasi. Seberapa ramah semua prosedur dan kebijakan yang ada bagi anggotanya dan seberapa iklim di organisasi tersebut dapat menerima ide-ide baru mereka, karena hal ini dapat menjadi nilai pendukung di dalam mengembangkan iklim organisasi yang kondusif demi tercapainya tujuan organisasi.

2. *Responsibility*

Merupakan situasi anak buah merasa terlibat dalam proses yang sedang berjalan dan menjadi “pemimpin diri sendiri”. Karna rasa mandiri akan mendorong anak buah memiliki rasa tanggung jawab dalam melakukan tugas-tugasnya. Orang yang dapat bertanggung jawab terhadap tindakannya dan mempertanggungjawabkan perbuatannya hanyalah orang yang mengambil keputusan dan bertindak tanpa tekanan dari pihak manapun atau secara bebas.

3. *Standards*

Merupakan situasi ketika anak buah merasa manajemen memberi perhatian kepada pelaksanaan tugas dengan baik, tujuan yang telah ditentukan dan toleransi terhadap kesalahan atau hal-hal yang kurang sesuai atau kurang baik. Adanya standards kerja, baik dari sisi lead time, kuantitas, maupun kualitas akan membuat anak buah merasa tidak ada sesuatu yang mendesak untuk dicapai. Pada situasi ini akan berdampak pada kurangnya komitmen untuk berprestasi pada diri mereka.

4. *Reward*

Merupakan situasi ketika anak buah merasa dalam organisasi ada penghargaan dan pengakuan atas pekerjaan. Penghargaan ialah imbalan yang diberikan, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial, dari perusahaan kepada karyawannya agar mereka dapat bekerja dengan motivasi tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan perusahaan. pemberian penghargaan atau reward

penting karena dapat meningkatkan produktivitas dan mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap loyal kepada perusahaan.

5. *Clarity*

Merupakan situasi ketika anak buah merasa mengetahui apa yang diharapkan dari mereka berkaitan dengan pekerjaan dan peranannya di organisasi. Hal ini merefleksikan perasaan anak buah mengenai kepercayaan dan saling mendukung yang berlaku dikelompok kerja termasuk hubungan antar-rekan kerja yang lain.

6. *Team Commitment*

Anak buah yang merasa bangga karena memiliki organisasi dan siap sedia untuk berupaya lebih saat dibutuhkan. Komitmen tim adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

2.5.3 Faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Ada lima faktor yang mempengaruhi Iklim organisasi menurut Silviani (2020), diantaranya sebagai berikut:

1) Penempatan Personalia

Penempatan personalia sangat penting, karena jika terjadi kesalahan dalam penempatan bisa menjadikan perilaku karyawan terganggu dan akhirnya bisa merusak iklim organisasi.

2) Pembinaan Hubungan

Komunikasi sangat berperan penting karena dengan adanya komunikasi maka akan tercipta suatu iklim organisasi.

3) Pendinaan dan Penyelesaian Konflik

Setiap organisasi akan mengalami perubahan pada setiap aspeknya seiring dengan perubahan lingkungan. Perubahan sangat penting untuk mengantisipasi agar tidak terjadi stagnasi bahkan kemunduran organisasi.

4) Pengumpulan dan Pemanfaatan Informasi

Informasi sangat bermanfaat bagi organisasi terutama dalam penyusunan program kerja organisasi, mendukung kelancaran penggunaan metode kerja dan sebagai alat kontrol atau pengawasan.

5) Kondisi Lingkungan

Kondisi lingkungan kerja adalah suasana atau keadaan dalam kerja yang mencakup keadaan fasilitas atau sarana yang ada, misalnya ruang untuk pimpinan, ruang rapat, lobi, ruang kerja karyawan, ruang tamu, dan lain sebagainya yang memberikan efek pada suasana hati karyawan.

2.5.4 Indikator Iklim Organisasi

Untuk menentukan baik tidaknya iklim organisasi Hafni dkk, (2020) dilihat dari indikator sebagai berikut:

1. Kepercayaan yaitu kepercayaan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

2. Komunikasi yaitu proses transfer informasi serta pemahamannya dari komunikasi ke atas, ke bawah, ke samping dalam suatu organisasi.
3. Tanggung Jawab yaitu sikap yang ada pada karyawan terhadap kepemilikan organisasi serta tugas-tugas yang dikerjakan.
4. Pengendalian yaitu suatu tindakan yang dilakukan oleh karyawan agar organisasi terkontrol dengan baik sehingga tidak mengalami kerugian.

2.6 Penelitian Terdahulu

Untuk menunjang pelaksanaan penelitian ini, perlu dikaji beberapa penelitian yang telah dilaksanakan sebelumnya dan relevan dengan masalah yang diteliti dalam penelitian ini. Adapun hasil-hasil penelitian yang dijadikan perbandingan tidak terlepas dari topik penelitian yaitu Pengaruh *Self Efficacy*, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Museum Seni Lukis Klasik Bali Nyoman Gunarsa Di Klungkung.

2.6.1 Hubungan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

1. Penelitian yang dilakukan oleh Hadi (2023) dengan judul penelitian “*The Influence Of Self Efficacy On Employee Performance Mediated By Work Motivation And Work Engagement*”. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja, serta keterlibatan kerja dalam memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan perusahaan manufaktur di DKI Jakarta. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 responden. Penelitian

ini menggunakan teknik analisis deskriptif kuantitatif. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan Analisis Jalur dengan menggunakan SmartPLS. Hasil analisis dalam penelitian ini adalah *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian yaitu sama-sama meneliti *self efficacy*. Perbedaan penelitian ini yaitu objek pada penelitian, teknik pengambilan sampel dan penambahan variable komitmen organisasi dan iklim organisasi.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Damayanti, dkk (2024) dengan judul penelitian “*The Effect Of Transformational Leadership, Work Motivation And Self Efficacy On Employee Performance In Pt Mitra Krida Mandiri, Bandung*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi, dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT Mitra Krida Mandiri Kabupaten Badung. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Mitra Krida Mandiri Kabupaten Badung yang berjumlah 66 orang sebagai responden penelitian. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, metode angket, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi 25. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa Self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik *self efficacy* maka kinerja PT Mitra Krida Mandiri Kabupaten Badung semakin

meningkat. Persamaan penelitian yaitu sama-sama meneliti *self efficacy*, teknik pengambilan sampel, teknik analisis data. Perbedaan penelitian ini yaitu objek pada penelitian dan penambahan variable komitmen organisasi dan iklim organisasi.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Ayuwangi, dkk (2024) dengan judul penelitian "*The Influence Of Job Satisfaction And Self-Efficacy On Employee Performance Through Organizational Commitment As An Intervening Variable*". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis dampak dari variabel kepuasan kerja dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel perantara pada PT. Sampel Telkom Access Kediri menggunakan metode proportional stratified random sampling sebanyak 146 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan mendistribusikan kuisioner yang validitas dan reliabilitasnya adalah diverifikasi untuk memastikan keakuratan dan konsistensi data. Analisis data dilakukan dengan menggunakan Perangkat lunak SmartPLS versi 3.9.9. Penelitian ini menguji hipotesis dengan menggunakan Model Persamaan Struktural (SEM) menggunakan metode analisis parsial kuadrat terkecil (PLS). Skala Likert digunakan sebagai skala pengukuran dalam penelitian ini. Hasil dari ini studi menunjukkan bahwa *self efficacy* memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian yaitu sama-sama meneliti *self efficacy*. Perbedaan penelitian ini yaitu objek pada penelitian, teknik pengambilan sampel dan penambahan variable komitmen organisasi dan iklim organisasi.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Pramana dan Iryanti (2023) dengan judul penelitian *“The Influence of Knowledge Management and Self-Efficacy on Employee Performance at PT Cipta Nirmala (Semen Gresik Hospital)”*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh knowledge management dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan di PT Cipta Nirmala (RS Semen Gresik). Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan di PT Cipta Nirmala (RS Semen Gresik) seksi non kesehatan yang berjumlah 112 karyawan. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan probability sampling dan menggunakan teknik slovin sehingga sampel yang digunakan berjumlah 53 responden. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode analisis penelitian ini menggunakan Partial Least Square (PLS). Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cipta Nirmala (RS Semen Gresik). Persamaan penelitian yaitu sama-sama meneliti *self efficacy*. Perbedaan penelitian ini yaitu objek pada penelitian, teknik pengambilan sampel dan penambahan variable komitmen organisasi dan iklim organisasi.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi dan Widia (2023) dengan judul penelitian *“Self Ability, Compensation And Self efficacy On Employee Performance At Semen Padang Hospital”*. Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan diri dan kompensasi di perusahaan, karena kemampuan diri dan kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan RS Semen

Padang. Teknik pemilihan sampel menggunakan purposive sampling dan diperoleh sampel sebanyak 72 sampel. Metode analisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan SPSS 21.0. Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, hasil penelitian dapat dikatakan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di RS Semen Padang. Perusahaan juga disarankan untuk meningkatkan *self efficacy* melalui peningkatan indikator terkait *self efficacy*, karena *self efficacy* belum mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian yaitu sama-sama meneliti *self efficacy*. Perbedaan penelitian ini yaitu objek pada penelitian, teknik pengambilan sampel dan penambahan variabel komitmen organisasi dan iklim organisasi.

2.6.2 Hubungan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

1. Penelitian yang dilakukan oleh Utami, dkk (2024) dengan judul penelitian "Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (LPD) Pakraman Pedungan". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di LPD Pakraman Pedungan. Populasi penelitian seluruh karyawan LPD Pakraman Pedungan sebanyak 32 karyawan. Teknik pengumpulan sampel penelitian adalah sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuisioner dengan skala Likert 1-5. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai LPD Pakraman

Pedungan. Hasil pengujian hipotesis yaitu komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian yaitu sama-sama meneliti komitmen organisasi. Perbedaan penelitian ini yaitu objek pada penelitian, teknik pengambilan sampel dan penambahan variabel *self efficacy* dan iklim organisasi.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Kurnianingsih dan Dharmanegara (2024) dengan judul penelitian *“The Role of Organizational Commitment in Mediating the Influence of the Physical Work Environment and Organizational Culture on the Performance of Perumda Pasar Argha Nayottama Employees, Buleleng District”*. . Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel penengah di Perumda Pasar Argha Nayottama, Kabupaten Buleleng. Jumlah sampel yang digunakan adalah 72 karyawan dari total populasi 258 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis inferensial SEM-PLS. Penelitian ini menunjukkan Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Persamaan penelitian yaitu sama-sama meneliti komitmen organisasi. Perbedaan penelitian ini yaitu objek pada penelitian, teknik pengambilan sampel dan penambahan variabel *self efficacy* dan iklim organisasi.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Syarifin dan Atmaja (2023) dengan judul penelitian *“The influence of organizational commitment, organizational*

culture and job satisfaction on employee performance: a literature study". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode studi pustaka dengan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ukuran komitmen karyawan terhadap organisasi dan sebaliknya akan menciptakan suasana organisasi yang baik. Komitmen organisasi dapat dilihat dari perspektif perilaku, di mana komitmen dicirikan oleh pola perilaku yang konsisten. Semakin tinggi tingkat komitmen organisasi karyawan terhadap organisasi, semakin besar kemungkinan mereka untuk menunjukkan peningkatan kinerja. Dalam penelitian ini komitmen organisasi telah terbukti secara empiris memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian yaitu sama-sama meneliti komitmen organisasi. Perbedaan penelitian ini yaitu objek pada penelitian, teknik pengambilan sampel dan penambahan variable *self efficacy* dan iklim organisasi.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Pertiwi dan Supartha (2021) dengan judul penelitian "*The effect of compensation and organizational commitment on employee satisfaction and retention*". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan retensi karyawan di PT. BPR Gianyar Partasedana. Penelitian ini dilakukan di PT. BPR Gianyar Partasedana, Bali, Indonesia. Dengan melibatkan 45 responden dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Pengumpulan data menggunakan angket,

sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif, analisis jalur dan uji tunggal. Hasil penelitian ini menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Persamaan penelitian yaitu sama-sama meneliti komitmen organisasi. Perbedaan penelitian ini yaitu objek pada penelitian, teknik pengambilan sampel dan penambahan variable *self efficacy* dan iklim organisasi.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Lestari dan Djastuti (2023) dengan judul penelitian "*Employee Performance in Generation Y: Is Organizational Commitment Matters?*". Penelitian ini berfokus pada pembahasan komitmen organisasi sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai Generasi Y atau Milenial di BUMN. Sampel ditentukan dengan metode purposive sampling dan jumlah responden dalam penelitian ini adalah 139 karyawan di Indonesia. Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dari responden adalah kuesioner, kemudian model analisisnya menggunakan SEM berbasis komponen (structural equation model). Studi ini menemukan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan negatif dengan kinerja karyawan. Persamaan penelitian yaitu sama-sama meneliti komitmen organisasi. Perbedaan penelitian ini yaitu objek pada penelitian, teknik pengambilan sampel dan penambahan variable *self efficacy* dan iklim organisasi.

2.6.3 Hubungan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

1. Penelitian yang dilakukan oleh Hernawan (2022) dengan judul penelitian "*The Influence Of Competence, Compensation, and Organizational*

Climate on Employee Performance PT Persada Multi Mandiri Jakarta”.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui secara langsung pengaruh tiga variabel independen kompetensi, kompensasi dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Persada Multi Mandiri Jakarta. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan tipe penelitian deskriptif yang menggambarkan fenomena yang diteliti melalui persamaan regresi yang ditentukan setelah semua data penelitian diuji dengan uji validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Sampel dalam penelitian ini adalah 100 responden dari populasi sebanyak 132 orang dengan akurasi 5%. Pada kesempatan ini, digunakan tiga variabel independen yaitu kompetensi, kompensasi dan iklim organisasi yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Persada Multi Mandiri Jakarta. Persamaan penelitian yaitu sama-sama meneliti iklim organisasi. Perbedaan penelitian ini yaitu objek pada penelitian, teknik pengambilan sampel dan penambahan variabel *self efficacy* dan komitmen organisasi

2. Penelitian yang dilakukan oleh Nasution dan Saragih (2023) dengan judul penelitian *“The influence of self-efficacy and organizational climate on employee performance”*. Dalam penelitian ini, menyelidiki hubungan antara iklim organisasi, kinerja karyawan, dan efikasi diri karyawan. Dalam sampel penelitian, terdapat 70 pekerja. Analisis regresi linier berganda dan analisis deskriptif digunakan dalam analisis data penelitian ini. Menurut temuan significant partial test (t-test) penelitian ini, variabel iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan. Persamaan penelitian yaitu sama-sama meneliti iklim organisasi dan *self efficacy*. Perbedaan penelitian ini yaitu objek pada penelitian, teknik pengambilan sampel dan penambahan variable komitmen organisasi.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Huda & Situmorang (2023) dengan judul penelitian "*The Influence of Organizational Climate and Employee Training on Employee Performance with Innovative Work Behavior as an Intervening Variable in North Sumatera Provincial Manpower Office*". Penelitian ini dilakukan untuk membangun kinerja karyawan di Dinas Ketenagakerjaan Sumatra Utara melalui Iklim Organisasi, Pelatihan Karyawan, dan PKerilaku Kerja Inovatif sebagai Variabel Intervening Sampel dalam penelitian ini adalah 93 pegawai Manpower Office Provinsi Sumatera Utara. Model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Structural Equation Model-Partial Least Square (SEM-PLS) dengan software Smart-PLS untuk mengetahui indikator-indikator yang mempengaruhi variabel-variabel tersebut. Penelitian ini menggunakan teknik deskriptif kuantitatif dengan probability sampling yaitu dengan menggunakan simple random sampling. Berdasarkan hasil penelitian, diasumsikan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Baik secara langsung maupun melalui perilaku kerja yang inovatif. Artinya semakin baik iklim organisasi yang ada di antara keduanya karyawan, pemimpin di lingkungan kerja, dan pelatihan yang mencapai target, akan membawa perubahan yang baik terhadap kinerja karyawan yang didukung oleh

perilaku kerja yang inovatif dari karyawan. Persamaan penelitian yaitu sama-sama meneliti iklim organisasi. Perbedaan penelitian ini yaitu objek pada penelitian, teknik pengambilan sampel dan penambahan variable *self efficacy* dan komitmen organisasi.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Kartini (2023) dengan judul penelitian *“The Influence of Work Motivation, Organizational Climate and Leadership Style on Employee Job Satisfaction at PT. XYZ”* Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh langsung dan positif motivasi kerja, iklim organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun serentak. Desain penelitian yang digunakan bersifat deskriptif dan verifikatif. Metode sampling yang digunakan adalah metode sampling jenuh, dengan jumlah responden sebanyak 40 orang. Subjek penelitian ini adalah karyawan PT XYZ. Alat yang digunakan adalah analisis jalur, analisis korelasi berganda, analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis dengan uji F dan uji T. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh langsung dan positif terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Persamaan penelitian yaitu sama-sama meneliti iklim organisasi. Perbedaan penelitian ini yaitu objek pada penelitian, teknik pengambilan sampel dan penambahan variable *self efficacy* dan komitmen organisasi.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Violita (2020) dengan judul penelitian *“The Effect of Organizational Commitment and Organizational Climate on Employee Performance in Ministry of Communication and*

Informatics Jakarta”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian ini adalah bagian kepegawaian di lembaga komunikasi dan informatika. Penelitian ini dilakukan terhadap 30 responden dengan peneliti ini menggunakan metode sample: saturated atau biased disebut juga dengan metode sensus dan data yang diperoleh dianalisis menggunakan teknik analisis PLS (Partial Least Square) melalui perangkat lunak SmartPLS. Hasilnya adalah iklim organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian yaitu sama-sama meneliti iklim organisasi dan komitmen organisasi. Perbedaan penelitian ini yaitu objek pada penelitian, teknik pengambilan sampel dan penambahan variable komitmen organisasi.

