**BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA**

**2.1 Definisi dan Pengertian Perilaku Organisasi**

Perilaku organisasi pada hakikatnya mendasarkan pada ilmu perilaku itu sendiri yang dikembangkan dengan pusat perhatiannya pada tingkah laku manusia dalam suatu organisasi. Bidang pengetahuan perilaku organisasi yang sudah dikembangkan sejak lama, nampaknya akhir-akhir ini mulai dirasakan kepentingannya. Perilaku organisasi merupakan bidang ilmu terapan yang dibentuk berdasarkan kontribusi dari sejumlah bidang yang berkaitan dengan perilaku. Maka pengertian perilaku organisasi menurut Stephen P.Robbins & Timothy A. Judge (2008:11) yaitu :

Perilaku organisasi adalah bidang studi yang menyelidiki pengaruh yang dimiliki oleh individu, kelompok dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi, yang bertujuan menerapkan ilmu pengetahuan semacam ini guna meningkatkan keefektifan suatu organisasi.

Pengertian perilaku organisasi diatas dapat dikemukakan, bahwa perilaku organisasi adalah sebuah bidang keahlian khusus yang mempunyai pokok ilmu pengetahuan yang umum. Adapun pengertian perilaku organisasi yang lain dikemukakan oleh Kelly dalam Thoha (2014:9) yaitu :

Perilaku organisasi me rupakan sebagai suatu system studi dari sifat organisasi seperti misalnya bagaimana organisasi dimulai, tumbuh dan berkembang dan bagaimana pengaruh terhadap anggota-anggota sebagai individu, kelompok-kelompok pemilih, organisasi-organisasi lainnya dan institusi-institusi yang lebih besar.

Pengertian dari rumusan Kelly ini menjelaskan bahwa perilaku organisasi didalamnya terdapat interaksi dan hubungan antara organisasi di satu pihak dan perilaku organisasi dilain pihak. Dengan pengertian yang umum system terbuka ini lebih menekankan saling hubungan dsn saling ketergantungan. Selanjutnya ini lebih menekankan saling hubungan dan saling ketergantungan. Selanjutnya Thoha (2014:5) mengemukakan pendapat mengenai perilaku organisasi adalah : “Suatu studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi atau suatu keolompok tertentu”.

Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa perilaku organisasi merupakan hakikat mendasar pada ilmu perilaku itu sendiri yang dikembangkan dengan pusat perhatiannya pada tingkah laku manusia dalam suatu organisasi. Perilaku organisasi juga secara langsung berhubungan dengan pengertian, ramalan dan pengendalian terhadap tinbgkah laku orang-orang dalam suatu organisasi, dan bagaimana perilaku orang-orang dalam suatu organisasi. Kerangka dasar bidang penmgetahuan ini didukung paling sedikit dua komponen, yakni individu-individu yang berperilaku dan organisasi formal sebagai wadah dari perilaku itu. Ciri peradaban manusia yang bermasyarakat senantiasa ditandai dengan keterlibatannya dalam suatu organisasi tertentu, itu berarti bahwa manusia tidak melepaskan dirinya untuk tidak terlibat pada kegiatan-kegiatan berorganisasi.

**2.2 Konsep dan Teori Perilaku Organisasi**

Perilaku organisasi pada hakikatnya berdasarkan pada ilmu perilaku yang dipusatkan pada perilaku atau tingkah laku manusia dalam suatu organisasi. Pada bidang pengetahuan ini terdapat dua komponen kerangka dasar yang mendukungnya yaitu individu-individu yang berperilaku dan berorganisasi formal sebagai wadah dari perilaku itu. Perilaku organisasi merupakan ilmu tentang perilaku individu dan kelompok terhadap organisasi, maupun perilaku terhadap individu dengan individu, individu dengan kelompok, dan kelompok dengan kelompok. Perilaku organisasi mempelajari perilaku individu atau kelompok dalam organisasi dan aplikasinya (analisis Mikro). Dengan adanya interaksi atau hubungan antar individu dalam organisasi, maka penelaahan terhadap perilaku organisasi haruslah dilakukan melalui pendekatan-pendekatan yaitu: sumber daya manusia, pendekatan kontingensi, pendekatan produktivitas dan pendekatan sistem.

Pada dasarnya perilaku organisasi adalah suatu bidang ilmu pengetahuan yang berperan melakukan pengamatan terhadap pengaruh perilaku baik individu maupun kelompok dalam suatu struktur organisasi dengan tujuan untuk memperoleh pengetahuan guna mencapai budaya yang efektif. Berikut ini beberapa pendapat para ahli

* **John**

John mengungkapkan bahwa perilaku organisasi adalah suatu istilah umum yang merujuk pada perilaku dan sikap baik individu maupun kelompok dalam organisasi. Perilaku organisasi juga berkaitan dengan studi sistematis mengenai sikap dan perilaku baik yang berkaitan dengan individu maupun kelompok didalam konteks organisasi.

* **James L. Gibson**

Menurut James L. Gibson perilaku organisasi merupakan studi yang mempelajari tentang perilaku dan sikap manusia didalam suatu lingkungan organisasi.

* **Toha**

toha menjelaskan bahwa perilaku organisasi merupakan suatu studi yang membahas tentang aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu kelompok tertentu atau organisasi.

* **Robbin**

Robbin menjelaskan bahwa perilaku organisasi merupakan suatu bidang studi yang meneliti dampak kelompok, perorangan, dan struktur pada perilaku dalam organisasi dengan tujuan menerapkan pengetahuan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang efektif.

* **Larry L. Cummings**

Menurut Larry L. Cummings, perilaku organisasi ialah suatu cara berpikir dengan memahami beragam persoalan kemudian menjelaskannya secara nyata berupa hasil-hasil penemuan disertai tindakan-tindakan pemecahannya.

Menurut Max Weber dan para pakar sebelumnya

**2.3 Prinsip-prinsip yang Harus Dipertimbangkan dalam Perilaku Organisasi**

Salah satu tantangan yang paling penting dan berbasis luas yang sekarang ini dihadapi oleh organisasi adalah beradaptasi dengan individu-individu yang berbeda. Perilaku organisasi memberikan banyak tantangan dan peluang bagi para pemimpin. Perilaku organisasi juga menghargai perbedaan dan membantu pemimpin meilhat manfaat dari keragaman angkatan kerja dan praktik yang mungkin perlu diubah ketika bekerja.

Perilaku organisasi bisa meningkatkan kualitas dan produktivitas pegawai dengan memberi tahu para pemimpin cara memberikan wewenang kepada orang-orang, merancang dan mengimplementasikan program-program perubahan meningkatkan layanan pelanggan dan membantu pegawai menangani konflik kehidupan pegawai.

Perilaku organisasi hakikatnya adalah hasil interaksi antara individu-individu dalam organisasinya. Oleh karena itu, untuk memahami perilaku organisasi sebaiknya diketahui terlebih dahulu individu-individu sebgai pendukung organisasi tersebut. Salah satu cara untuk memahami sifat-sifat manusia ialah dengan menganalisis prinsip-prinsip dasar yang merupakan salah satu bagian dari padanya. Menurut Thoha (2014:36) bahwa terdapat prinsip-prinsip perilaku organisasi antara lain :

1. Manusia berbeda perilakunya, karena kemampuan tidak sama.
2. Manusia mempunyai kebutuhan yang berbeda.
3. Orang berpikir tentang masa depan, dan membuat pilihan tentang bagaimana bertindak.
4. Seseorang memahami lingkunganya dalam hubungannya dengan pengalaman masa lalu kebutuhannya.
5. Seseorang itu mempunyai reaksi-reaksi senang atau tidak senang.
6. Banyak faktor yang menentukan sikap dan perilaku seseorang.

Prinsip-prinsip tersebut untuk lebih jelasnya akan peneliti uraikan secara terperinci, sebagai berikut :

1. **Manusia berbeda perilakunya, karena kemampuannya tidak sama**

Prinsip dasar kemampuan ini amat penting diketahui untuk memahami mengapa seseorang berbuat dan berperilaku berbeda dengan yang lain. Karena terbatasnya kemampuan ini, seseorang bisa menjahit satu baju dalam waktu 10 menit, sedangkan orang lain memerlukan 3 hari dalam hal yang sama. Terbatasnya kemampuan ini yang membuat seseorang bertingkah laku yang berbeda.

Perbedaan kemampuan ini ada yang beranggapan karena sejak lahir manusia ditakdirkan tidak sama kemampuannya. Ada pula yang beranggapan bukan disebabkan sejak lahir melakukan karena perbedaannya menyerap informasi dari suatu gejala. Oleh karenanya kecerdasan merupakan salah satu perwujudan dari kemampuan seseorang, atau berasal dari pembawaan sejak lahir, ada pula yang beranggapan didikan dan pengalaman.

Lepas dari setuju atau tidak dari perbedaan-perbedaan tersebut ternyata bahwa kemampuan seseorang dapat membedakan perilakunya, dan karena perbedaan kemampuannya ini maka dapat dikiranya dipergunakan untuk memprediksi pelaksanaan dan hasil kerja seseorang yang bekerja sama di dalam suatu organisasi tertentu.

1. **Manusia mempunyai kebutuhan yang berbeda**

Ahli-ahli perilaku umumnya membicarakan bahwa manusia ini berperilaku karena didorong oleh serangkaian kebutuhan. Dengan kebutuhan ini dimaksudkan adalah beberapa pertanyaan didalam diri seseorang (*internal state*) yang meyebabkan seseorang itu berbuatg mencapainya sebagai suatu obyek atau hasil.

Kebutuhan seseorang berbeda dengan kebutuhan orang lain. Seorang karyawan yang didorong untuk mendapatkan tambahan gaji supaya bisa hidup 1 bulan dengan keluarganya, tinglkah perilakunya jelas akan berbeda dengan karyawan yang dirdorong oleh keinginan memperoleh kedudukan agar mendapatkan harga diri didalam masyarakat.

Pemahaman kebutuhan yang berbeda dari seseorang ini amat bermanfaat untuk memahami konsep perilaku seseorang di dalam organisasi ini bisa dipergunakan untuk memprediksi dan menjelaskan perilaku yang berorientasi tujuan di dalam kerjasama organisasi.

1. **Orang berpikir tentang masa depan, dan membuat pilihan tentang bagaimana bertindak**

Kebutuhan-kebutuhan manusia dapat dipenuhi lewat perilakunya masing-masing. Di dalam banyak hal, seseorang di hadapkan dengan sejumlah kebutuhan yang potensial harus di penuhi lewat perilaku yang di pilihnya. Misalnya, seseorang diberikan pilihan pada dua hal dan harus dapat memutuskan salah satu dari kedua keputusan tersebut dan harus dapat menerima resiko yang diambil. Cara untuk menjelaskan bagaimana seseorang membuat pilihan di antara sejumlah besar rangkaian pilihan perilaku yang terbuka baginya, adalah dengan mempergunakan penjelasan teori *expectansy.* Teori ini berdasarkan atas proposisi yang sederhana yakni bahwa seseorang memilih berperilaku sedemikian karena ia yakin dapat mengarahkan untuk mendapatkan suatu hasil tertentu (misalnya mendapatkan hadiah atau upah, dan dikenal atasan yang menarik baginya karena sesuai dengan tuntutan kebutuhannya).

Perlu kirnya bahwa teori ini tidak bisa digunakan untuk meramal bahwa seseorang akan berperilaku yang terbaik dalam rangka mencapai suatu tujuan yang diinginkan. Model ini hanya membuat asumsi-asumsi bahwa seseorang membuat suatu keputusan yang rasional itu berdasarkan pada persepsi terhadapo lingkungannya.

1. **Seseorang memahami lingkungannya dalam hubungannya dengan pengalaman masa lalu dan kebutuhannya**

Memahami lingkungannya adalah suatu proses yang aktif, dimana seseorang mencoba membuat lingkungannya itu mempunyai arti baginya. Proses yang aktif ini melibatkan seseorang individu mengakui secara selektif aspek-aspek yang berbeda dari lingkungannya, menilai apa yang dilihatnya dalam hubungannya dalam pengalaman masa lalu dan mengevaluasi apa yang di alami itu dalam kaitannya dengan kebutuhan dan nilai-nilainya. Oleh karena itu, pengalaman dari seseorang sangatlah penting didalam memberikan sumbangsih pemikiran dan bagaimana seseorang bertindak didalam suatu organisasi. Jadi lingkungan sangat memberikan obyek dan peristiwa ketimbang dengan kemampuan manusia yang dimilikinya untuk memahami obyek dan peristiwa tersebut, aspek-aspek yang sudah diketahui atau yang sudah dapat berjalan dapat dijadikan pengalaman oleh seseorang untuk bertindak.

1. **Seseorang itu mempunyai reaksi-reaksi senang atau tidak senang**

Orang-orang jarang bertindak netral mengenai sesuatu hal yang mereka ketahui dan alami, dan mereka cenderung untuk mengevaluasi sesuau yang mereka alami dengan cara senang atau tidak senang. Selanjutnya, evaluasinya itu merupakan salah satu faktor yang teramat sulit didalam mempengaruhi perilakunya dimasa yang akan datang.

Perasaan senang atau tidak senang ini akan menjadikan seseorang berbuat yang berbeda dengan orang lain didalam rangka menanggapi sesuatu hal. Seseorang bisa puas mendapatkan gaji tertentu karena bekerja di suatu tempat tertentu, orang lain pada tempat yang sama merasa tidak puas. Kepuasan dan ketidakpuasan ini ditimbulkan karena adanya perbedaan dari sesuatu yang diterima dengan sesuatu yang diharapkan seharusnya diterima. Oleh karena itu salah persepsi ini merupakan gejala yang umun dan merupakan bidang yang amat penting diketahui, maka amatlah sulit bagi pimpinan organisasi untuk mendistribusikan beberapa penghargaan seperti misalnya kenaikan gaji dan promosi pada suatu cara yang dapat memberikan kepuasan kepada semua pihak.

1. **Banyak faktor yang menentukan sikap dan perilaku seseorang**

Telah disinggung di atas beberapa yang mempengaruhi bagaimana seseorang itu tersinggung untuk berperilaku dan telah ditekankan pula bahwa kemampuan seseorang adalah suatu pengaruh yang amat penting di dalam pelaksanaan pekerjaan. Organisasi sebenarnya bisa mempengaruhi perilakunya seseorang dengan cara mengubah satu atau lebih faktor-faktor penentu dari perilaku individu, hanya mudah diubah. Tetapi semuanya terbuka untuk dipengaruhi.

Perilaku seseorang ditentukan oleh banyak faktor. Adakalanya perilaku seseorang dipengaruhi oleh kemampuannya, ada pula karena kebutuhannya dan ada juga karena dipengaruhi oleh pengharapan dan lingkungannya. Oleh karena banyaknya faktor yang mempengaruhi perilaku manusia, maka seringkali sesuatu organisasi akan menghadapi kesulitan didalam menciptakan suatu keadaan yang mempimpin kearah tercapainya efektivitas pelaksanaan kerja. didapatkan suatu hasil dari penelitian bahwa seseorang dalam organisasinya, perilaku untuk menciptakan efektivitas kerja banyak ditentukan karena kebutuhannya maka pimpinan dapat merancng suatu rencana kerja yang mengarah pada terpenuhinya kebutuhan tersebut. Kalo seandainya disebabkan karena kemampuan karyawan, maka pimpinan dapat merencanakan peningkatan kemampuan tersebut baik dengan jalan latihan jabatan atau disekolahan.

**2.4 Definisi dan Pengertian Kinerja**

Kinerja secara etimologis, kinerja berasal dari kata *performance* berasal dari kata *to perfom* yang mempunyai beberapa masukan (*entries*), yakni (1) melakukan (2) memenuhi atau menjalankan suatu (3) melaksanakan suatu tanggung jawab, (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang.

Usaha untuk mendapatkan kinerja pegawai yang optimal, seorang pemimpin tidak cukup hanya dengan meyakinkan bahwa pegawai bersangkutan mempunyai pengetahuan dan keterampilan, tetapi disamping itu seorang pimpinan juga harus mempunyai motivasi kerja pegawai, mendorong dan mengarahkan potensi-potensi yang ada serta memahami hal-hal yang dapat melahirkan kepuasan kerja. Untuk itu diperlukan pendekatan yang relevan dan pembinaan-pembinaan secara lebih manusiawi. Kemudian untuk lebih jelasnya peneliti akan menguraikan tentang pengertian kinerja menurut para ahli.

Menurut pendapat August W. Smith yang dikutip oleh Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa :

Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemenatau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Dari definisi diatas mengenai kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kinerja seseorang dari sebuah proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan. Agar lebih memperjelas mengenai pengertian kinerja menurut Bernandin & Russel yan dikutip oleh Faustino C Gomes (1997:135) dalam buku Manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

*Performance* sebagai “*..the record of outcomes produced on a specified or activity during a specified time periode*” (catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode tertentu).

Agar lebih memeperjelas mengenai pengertian kinerja, peneliti akan mengutip pengertian kinerja menjurut Rival dan Basri (2005:14) dalam buku *Performance Apprasial*  merupakan kinerja bahwa:

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan hasil kemungkinan, seperti standar kerja, target atau sasaran atau kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Pengertian kinerja yang dikemukakan di atas menjelaskan bahwa kinerja sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas. Selanjutnya peneliti akan mengemukakan pengertian kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2013:67) dalam buku mengemukakan bahwa:

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, bahwa dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

Untuk menilai suatu kinerja pegawai bagus atau tidaknya dan sesuai dengan standar prosedur yang telah ditentukan harus diadakan penelitian kinerja. Penelitian kinerja merupakan suatau metode untuk menilai kemajuan yang telah dicapai dibandingkan dengan tujuan yang telah dicapai kemudian dibandingkan pula dengan tujuan yang telah dicapai kemudian dibandingakan pula dengan tujuann yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja tidak dimaksudkan untuk berperan sebagai mekanisme untuk memberikan penghargaan/hukum (*reward/punisment*), akan tetapi pengukuran kinerja berperan sebagai alat komunikasi dan alat manajemen untuk memperbaiki kinerja organisasi.

**2.5 Konsep dan Teori Kinerja**

Kinerja adalah istilah yang populer di dalam manajemen, yang mana istialah kinerja didefinisikan dengan istilah hasil kerja, prestasi kerja dan performance. Dalam kamus bahasa indonesia dikeumukakan arti kinerja sebagai “(1) sesuatu yang dicapai; (2) prestasi yang diperlihatkan; (3) kemampuan kerja”. Menurut Fattah (1999:19) kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai: “ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengatahuan, sikap dan keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu”. Sementara menurut Sedarmayanti (2001:50) bahwa: “Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja”. Samsudin (2005:159) menyebutkan bahwa:

“Kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mecapai tujuan organisasi/perusahaan”.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja penampilan yang melakukan, menggambarkan dan menghasilkan sesuatu hal, baik yang bersifat fisik dan non fisik yang sesuai dengan petunjuk, fungsi dan tugasnya yang didasari oleh pengatahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi. Setiap organisasi atau individu tentu memiliki tujuan yang akan dicapai dengan menetapkan target atau organisasi tentu memiliki tujuan yang akan dicapai dengan menetapkan target atau sasaran. Keberhasilan individu atau organisasi dalam mencapai target atau sasaran. Keberhasilan individu atau organisasi dalam mencapai target atau sasaran tersebut merupakan kinerja. Seperti yang diungkapkan oleh Prawirosentono (1999:2) yang mengartikan kinerja sebagai,

“hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mendapat tujuan organisasi bersangkutan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.

**2.6 Aspek-aspek Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang didalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas dan hasil produksi. Namun yang menjadi masalah pada saat ini yaitu apa yang menjad alat ukur dari suatu kinerja pegawai itu sendiri. Berikut ini dimensi-dimensi kinerja pegawai peneliti mengutip faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut T.R Mitchell yang dikutip Sedarmayanti dalam bukunya Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas kerja (2001:51), menyebutkan aspek-aspek yang meliputi kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja (*quality of work*)

Kualitas kerja yaitu mutu yang dihasilkan berhubungan dengan baik tidaknya hasil pekerjaan yang telah dicapai. Kualitas terdiri dari sejumlah kesitimewaan dari produk yang memenuhi keinginan pelanggan dan demikian memberikan kepuasaan ats penggunaan produk yang memenuhi keinginan pelanggandan dengan demikian memberikan kepuasaan atau penggunaan produk itu atau hasil pekerjaan. Kualitas terdiri dari segala sesuatu yang bebas dari kekurangan atau kerusakan.

1. Ketepatan waktu (*promptness*)

Berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan waktu target yang telah direncanakan dan pemanfaatan waktu yang seefisien mugnkin. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan lain.

1. Inisiatif (*inisiative*)

Inisiatif ini adalah berupa wujud pengambilan keputusan yang dimilki pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Seorang pimpinan harus memberikan dorongan dan kesempatan kepada bawahannya untuk berinisiatif, dengan memberikan kebebasan agar bawahannya aktif memikirkan dan menyelesaikan sendir tugas-tugasnya. Maksudnya agar bawahan menjadi akti berusaha tidak bergantung pada atasannya.

1. Kemampuan (*capability*)

Kemampuan pegawai yaitu kecakupan, sikap mental dan unsur fisik yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan pekerjaanya. Setiap pegawai harus benar-benar mengetahui bidang pekerjaan yang ditekuninya. Serta mengetahui arah yang diambil organisasi, sehingga jika telah menjadi keputusan, mereka tidak ragu-ragu lagi untuk melaksanakannya dalam mencapai tujuan organsasi.

1. Komunikasi (*communication*)

Komunikasi menyangkut kelancaran berinteraksi dalam organbisasi secara vertikal maupun hoizontal. Seorang pimpinan dalam mengambil keputusan terlebih dahulu memberikan kesemptan kepada bawahannya mengemukakan saran dan pendapatnya. Pimpinan mengajak para bawahannya untuk ikut berpartisipasi dalam memecahkan masalah yang dihadapi, keputusan terakhir tetap berada ditangan pemimpin. Akan menimnbulkan kerja sama yang lebih baik dan hubungan-hubungan yang semakin harmonis. Juga menimbulkan pearasaan-perasaan senasib sepenanggungan.

**2.7 Pengaruh Perilaku Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Keterkaitan dari perilaku organisasi dengan kinerja pegawai, yaitu peilaku organisasi merupakan suatu fungsi dari interaksi sesama individu dengan lingkungannya yang dapat mempengaruhi terhadap efektivitas kerja didalam organisasi yang efektif seorang pemimpin mempunyai kewajiban untuk dapat memahami setiap perilaku pegawai, karena hasil dari setiap perilaku organisasi yang diharapkan adalah hasil kerja yang efektif artinya setiap pekerjaan dapat diselesaikan dengan standar waktu yang ditentukan.

Peneliti mengutip dari para ahli mengenai teori yang ada hubungannya dengan masalah yang dihadapi yaitu perilaku organisasi menurut P. Robbins dan A. Jugde (2008:12) perilku organisasi adalah : “Studi mengenai apa yang dilakukan individu dalam suatu organisasi dan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kinerja perusahaan”.

Melalui perilaku organisasi pimpinan dituntut untuk memberikan kepercayaan yang lebih besar pada kecakapan dan pengetahuan pegawai, dan meniadakan rintangan-rintangan yang dikiranya adalah terbangunnya suatu tim kerja dimana pegawai menjadi sumber daya manusia yang dimanfaatkan secara penuh.

Kinerja pegawai merupakan bagian dari kelompok pada akhirnya menjadi bagian dari kinerja organisasi. Didalam organisasi yang efektif, seoarang pimpinan mempunyai kewajiban untuk dapat memahami setiap pegawai karena hasil yang diharapkan dari setiap perilku organisasi adalah kinerja.

Teori administrasi yang merupakan suatu yang mendasar pada perilaku kerja sama manusia didalam kelompok kerja, pada akhirnya ada dalam lingkungan organisasi yang disebut perilaku organisasi. Tercapai atau tidaknya tujuan organisasi dan ditentukan oleh sejauhmana pemahaman dan penerimaan pegawai tentang tujuan organisasi.

Berdasarkan penjelasan diatas, hubungan antara perilaku organiasi dengan kinerja pegawai sangatlah erat, dimana perilaku organisasi itu diperlukan melaksanakan seluruh keghiatan di dalam organisasi itu seniri yang telah ditetapkan dalam menciptakan hasil kerja yang baik.

Hubungan antara perilaku organisasi dan kinerja pegawai dapat dilihat dari pendekatan sistem sebagai berikut :

**2.8 Kondisi Eksisting Perliku Organisasi dan Kinerja Pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung**

Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung adalah salah satu perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Kota Bandung yang memiliki tugas fungsi untuk melaksanakan urusan Pembinaan dibidang Perdagangan dan Perindustrian. Pembentukan Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung didasarkan pada Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 08 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bandung dan Peraturan Wali Kota Bandung Nomor 1395 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung dan Peraturan Wali Kota Bandung Nomor 160 Tahun 2017 Tentang Pembentukan, Kedudukan, Tugas dan Fungsi, Susunan Organisasi serta Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis pada Dinas dan Badan di Lingkungan Pemerintah Kota Bandung.

Dalam rangka memberikan pelayanan yang baik dalam perdagangan dan perindustrian, perilaku organisasi di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung harus baik agar mampu meningkatkan kinerja organisasi. Perilaku organisasi di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota bandung cukup baik namun ada beberapa kendala seperti perilaku pegawai yang berbeda-beda yang disebabkan oleh berbagai faktor seperti faktor pendidikan. Hal ini terlihat dari adanya pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya contohnya Seksi Pembinaan Industri, idealnya adalah sarjana industri namun pekerjaan tersebut dijabat oleh bukan dari sarjana industri sehingga pegawai tersebut harus dibina terlebih dahulu.

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan kepada sekretaris Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung diperoleh informasi bahwa masih belum efektifnya program kerja Seksi Pelatihan dan Pembinaan Perdagangan. Misalnya pada program pelatihan bagi para pedagang yang belum terealisasi karena masyarakat lebih memprioritaskan pekerjaannya dalam berdagang ketimbang mengikuti pelatihan.

**2.9 Kerangka Pikir Menurut Peneliti**

Setelah mengetahui kondisi eksisting mengenai perilaku organisasi dan kinerja pegawai diketahui bahwa kerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindutstrian Kota Bandung, peneliti menyimpulkan bahwa perilaku organisasi merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan kinerja pegawai. agar mencapai kinerja yang baik, suatu organisasi harus memiliki yang berorientasi pada peningkatan kinerja. Tanpa adanya perilaku organisasi yang baik, akan sulit dalam meningkatkan kinerja suatu organisasi. Maka dari itu setiap pegawai harus dilatih dan dibina untuk memilki perilaku yang baik.

**2.9.1 Hipotesis Statistik**

Bertitik tolak dari kerangka pikir menurut peneliti di atas, maka peneliti akan merumuskan hipotesis statistik sebagai berikut:

1. Ho:ρ*s=*0, artinya Perilaku Organisasi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) tidak ada pengaruhnya.
2. Ho:ρ*s≠*0, artinya terdapat Pengaruh Perilaku Organisasi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berikut peneliti gambarkan mengenai hubungan perilaku organisasi dan kinerja pegawai dalam kerangka pikir dalam kerangka pikir atau model pendekatan sistem sederhana seperti dibawah ini:

**Gambar 2.1**

**Metode pendekatan sistem perilaku organisasi dengan pre*s*tasi kerja**

**Feed Forward**

**INPUT**

1. Teori perilaku organisasi

2. Teori kinerja pegawai

3. Peraturan Walikota Kota Bandung No. 1395 tahun 2016

4. Kondisi eksisting perilaku organisasi dan kinerja pegawai

**OUTPUT**

Aspek-aspek kinerja pegawai:

1. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan
2. Kinerja, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan
3. Penggunan waktu dalam kerja, yaitu tingkat kehadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif / jam kerja hilang
4. Kerja sama dengan orang lain dalam kerja

**PROSES**

Prinsip-prinsip perilaku organisasi:

1. Manusia berbeda perilakunya
2. Manusia mempunyai kebutuhan yang berbeda
3. Orang membuat pilihan tentang bagaimana bertindak.
4. Seseorang memahami lingkungannya
5. Seseorang itu mempunyai reaksi-reaksi senang atau tidak senang.
6. Banyak faktor yang menentukan sikap dan perilaku seseorang.

Feed Back

Sumber: Hasil Analisis Peneliti

**Keterangan:**

1. **Input**

Input pada penelitian ini adalah teori perilaku organisasi, teori kinerja pegawai, peraturan Walikota Bandung No. 1395 tahun 2016, dan kondisi eksisting perilaku organisasi serta kinerja pegawai dan Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung. Input ini kemudian dikelola pada proses Perilaku Organisasi dan diharapkan dapat terpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

1. **Proses**

Proses pelaksanaan Perilaku Organisasi terdiri atas prinsip-prinsip Perilaku Organisasi yaitu, manusia berbeda perilakunya, manusia mempunyai kebutuhan yang berbeda, orang membuat pilihan tentang bagaimana bertindak, seseorang memahami lingkungannya, seseorang itu mempunyai reaksi-reaksi senang atau tidak senang, serta banyak faktor yang menentukan sikap dan perilaku seseorang. Ketika sebuah organisasi secara maksimal menerapkan keenam prinsip-prinsip tersebut, maka akan berpengaruh terhadap output yang dihasilkan.

1. **Output**

Output pada penelitian ini ialah Kinerja Pegawai yang diukur melalui aspek-aspek kualitas, kuantitas, penggunaan waktu dalam kerja, kerja sama dengan orang lain dala kerja. ketika aspek-aspek tersebut dapat berjalan dengan baik maka akan timbukl *feed back* (timbal balik) berupa perubahan sikap dari para pegawai dan pimpinan dalam bertindak dan bertingkah laku dalam melaksanakan kegiatan organisasi, peningkatan produktivitas dan kinerja pegawai, peningkatan kualitas, peningkatan kuantitas, peningkatan penggunaan waktu dalam kerja, serta peningkatan kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.