

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Iklm organisasi mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Iklm organisasi mengakibatkan munculnya pola lingkungan yang memunculkan motivasi serta fokus pada persepsi yang masuk akal dan berimbang pada pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh Stinger (Maulidani, 2013) mendefinisikan bahwa iklm organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi. hasil Penelitian Maulidani (2013) menunjukkan bahwa iklm organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSP Nasari cabang Bandung.

Iklm organisasi dan kepuasan kerja memiliki peran penting. Salah satu upaya meningkatkan kepuasan kerja dengan menciptakan iklm organisasi yang menguntungkan. Hal ini diperkuat oleh Gilley dan Maycunick (Sullaida 2010) yang menyatakan bahwa iklm organisasi memiliki hubungan dengan kepuasan kerja yang positif mengakibatkan tingginya kepuasan kerja. Hal ini diperkuat oleh Kusmaningtyas (2013) hasil Penelitian menunjukkan bahwa iklm organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Persada Jaya Indonesia di Kabupaten Sidoarjo

Iklm mempengaruhi hal itu dengan membentuk harapan pegawai tentang konsekuensi yang akan timbul dari tindakan. Karyawan akan

mengharapkan imbalan, kepuasan atas dasar persepsi mereka terhadap iklim organisasi. Menurut Davis (Kusumaningtyas 2013) bahwa iklim organisasi dapat berada di salah satu tempat pada kontinum yang bergerak dari yang menyenangkan ke yang netral sampai dengan yang tidak menyenangkan. Atasan dan karyawan menginginkan iklim yang lebih menyenangkan karena maslahatnya, seperti kinerja yang lebih baik dan kepuasan kerja.

Stres kerja dapat menurunkan kinerja karyawan. Stress kerja dapat mengganggu kinerja karyawan dalam konsentrasi dalam kinerja. Hal ini diperkuat oleh Hurrell (Mauli 2012) menyebutkan bahwa stres juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari diri seseorang. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian Mauli (2012) yang menunjukkan bahwa semakin tinggi stres maka akan semakin menurun kinerja, hanya saja besar pengaruhnya tidak signifikan terhadap kinerja dosen Politeknik Negeri Bengkalis.

Stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan. Stres kerja akan cenderung mengurangi kepuasan para karyawan merasakan bahwa stress itu tidak menyenangkan. Hal ini diperkuat oleh Robbins (Tunjungsari 2011) mengemukakan bahwa: Dampak stres pada kepuasan jauh lebih langsung. Ketegangan yang terkait dengan pekerjaan cenderung mengurangi kepuasan kerja. Hal ini diperkuat oleh Faqihudin dan Gunistiyo (2012) hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres kerja mempunyai pengaruh signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat stres yang rendah akan mempengaruhi yang nyata pada tercapainya kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja dapat mempengaruhi dalam kinerja karyawan. Kepuasan kerja yang terjamin menimbulkan rasa yang menyenangkan dalam bekerja. Hal ini diperkuat oleh Soegihartono (2012) menyebutkan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai sikap secara umum dan tingkat positif yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini diperkuat oleh Kristianto (2013) hasil Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Jadi, kinerja perawat RSUD Tugurejo semakin baik apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh perawat semakin baik.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja secara parsial?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja secara parsial?
3. Bagaimana pengaruh iklim organisasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja secara simultan?
4. Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan secara parsial?
5. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial?
6. Bagaimana pengaruh iklim organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan?

7. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial?
8. Lebih besar mana pengaruh secara langsung iklim organisasi terhadap kinerja karyawan daripada pengaruh tidak langsung iklim organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja ?
9. Lebih besar mana pengaruh secara langsung stres kerja terhadap kinerja daripada pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja secara parsial
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja secara parsial
3. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja secara simultan
4. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan secara parsial
5. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial
6. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan

7. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial
8. Untuk mengetahui lebih besar mana pengaruh secara langsung iklim organisasi terhadap kinerja karyawan daripada pengaruh tidak langsung iklim organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja
9. Untuk mengetahui lebih besar mana pengaruh secara langsung stres kerja terhadap kinerja daripada pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi akademik
Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan, sehingga meningkatkan pengetahuan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Bagi perusahaan
Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan yang berguna terutama dalam hal mengelola seluruh sumber daya perusahaan, sehingga dapat mempengaruhi kinerja perusahaan.
3. Bagi penulis
Menambah wawasan mengenai ada tidaknya pengaruh iklim organisasi dan stres kerja terhadap kinerja, komitmen sebagai variable intervening di suatu perusahaan di Indonesia.