

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Iklm organisasi perusahaan-perusahaan yang ada di dunia tidak terkecuali Indonesia saat ini sedang digoncang dengan berbagai permasalahan akibat penyebaran Covid-19 yang semakin meluas. Covid-19 ini tidak hanya berdampak pada kesehatan, tetapi juga berpengaruh terhadap perekonomian negara. Tidak dapat dipungkiri bahwa kesiapan menerima perubahan sangat dibutuhkan oleh perusahaan agar bisa mempertahankan kinerja karyawan.

Iklm organisasi merupakan lingkungan yang dihadapi organisasi dalam pengambilan keputusan. Menurut Berberoglu (2018), iklim organisasi merupakan persepsi individu tentang lingkungan kerjanya. Persepsi setiap individu berbeda-beda apalagi persepsi antar organisasi, maka penting diketahui bahwasanya setiap perusahaan akan mempunyai iklim organisasi yang berbeda-beda. Perbedaan-perbedaan itu akan tercermin dari sifat individu karyawan dan keanekaragam pekerjaan yang dibuat di dalam organisasi.

Iklm organisasi diyakini dapat mempengaruhi perilaku inovatif. Iklim organisasi yang positif akan mempengaruhi perilaku inovatif karyawan dengan cara memberikan motivasi intrinsik kepada karyawan serta menciptakan rasa nyaman karena mendapatkan dukungan dari perusahaan. Situasi seperti ini akan membuat karyawan tidak sungkan untuk menunjukkan perilaku inovatifnya ke perusahaan (Haholongan & Kusdinar, 2019).

Pandemi Covid-19 yang telah berlangsung menunjukkan bagaimana perusahaan harus bisa siap dalam merespon kinerja karyawan, misalnya dalam hal perubahan system bekerja dan prasarana pekerjaan, pelayanan dengan system atau aplikasi baru yang mewajibkan karyawan untuk cepat tanggap dan belajar. Dalam hal ini, diperlukan inovasi dari karyawan untuk diterapkan dalam organisasi.

Perilaku inovatif yang berkaitan dengan kinerja karyawan dan iklim organisasi serta kinerja karyawan dengan stress kerja bisa dijadikan sebagai penengah atau mediasi antara hubungan tersebut. Setiap organisasi harus menganggap jika perilaku inovatif sangat penting dalam sebuah perusahaan. Perilaku inovatif akan muncul ketika karyawan dihadapkan dengan tantangan dalam pekerjaannya. Menurut De Jong & Den Hartog (2010) perilaku inovatif diilustrasikan sebagai suatu perilaku yang berbeda dengan kreativitas, dimana kreatifitas itu hanya sampai ide, sedangkan perilaku inovatif akan berlanjut sampai dengan bagaimana ide itu dapat diterapkan. Perilaku inovatif akan muncul dalam diri karyawan disebabkan oleh beberapa faktor. Berdasarkan hasil penelitian Efandi & Syuhada (2021) terdapat dua faktor utama yang mempengaruhi perilaku inovatif, yaitu faktor internal, faktor eksternal. Faktor internal mencakup kemampuan kognitif, kepribadian, motivasi, pengetahuan, perilaku, emosi, dan suasana hati, faktor perkembangan. Sedangkan aspek yang dicakup dari faktor eksternal berupa lingkungan kerja yaitu *ambidexterity* organisasi yaitu eksplorasi dan eksploitasi yang dilakukan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Hadi et al. (2020) menjelaskan bahwa perilaku inovatif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perilaku kerja karyawan yang jauh dari inovatif, pasti akan menghambat tercapainya kinerja yang akan dihasilkan. Untuk mendorong perilaku kerja yang inovatif, seseorang harus didorong secara aktif mencari peluang untuk perbaikan dan perubahan. Maka dari itu, lingkungan tempat kerja sebaiknya sering mengadakan pelatihan untuk karyawannya baik pelatihan *softskill* maupun *hardskill*.

Perilaku inovatif akan muncul jika karyawan dihadapkan pada situasi yang mendesak dan menantang ketika menyelesaikan pekerjaannya. Situasi ini bisa membuat karyawan tertekan apabila tidak diiringi dengan atasan yang tidak memberikan kebebasan dan kesempatan untuk karyawan berekspresi dalam menyelesaikan tugasnya. Jadi, peran atasan untuk memberikan kebebasan dan kesempatan untuk karyawan agar bisa mewujudkan gagasannya dalam menyelesaikan masalah di pekerjaannya secara tidak langsung akan mengembangkan pola kerja yang lebih baik.

Beberapa perusahaan dilaporkan bermasalah terhadap tingkat stres kerja karyawannya. Mengutip dari *CNBC International*, Rabu 3(3/11/2021), riset dari Amerika Serikat mengatakan bahwa hampir setengah dari karyawan mengalami masalah kesehatan mental. Laporan ini diterbitkan oleh *The Standard*, perusahaan asuransi yang berbasis di Portland Oregon. Lebih dari separuh karyawan atau sekitar 55% menunjukkan masalah mental ini meningkat sejak awal pandemi Covid-19. Dalam survei Forum Ekonomi Dunia

dan Ipsos, terdapat 13.000 karyawan yang tersebar di 28 negara di dunia menderita gangguan kecemasan yang meningkat karena tingkat keamanan kerja dan perubahan sistem dan rutinitas kerja (Arbar, 2021).

Stres kerja memiliki efek positif pada kreativitas dan perilaku inovatif karyawan ketika mereka sangat ingin tahu tentang berbagai masalah terkait pekerjaan. Menurut Hasanah et al. (2019) tuntutan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Sedangkan menurut Melhem et al. (2020) mengatakan bahwa stres dapat menghasilkan atau menghambat kreativitas dan perilaku inovatif tergantung pada sumbernya. Stres mungkin memiliki efek positif jika menciptakan tantangan, seperti *deadline* yang ketat. Akan tetapi, stres juga bisa berdampak negatif jika disebabkan oleh faktor lain, seperti ketidaknyamanan kerja. Stres dalam beberapa keadaan dapat membuat karyawan lebih termotivasi untuk menghasilkan cara berfikir baru dan siap mengatasi tantangan. Jadi, stres bisa berdampak positif maupun negatif tergantung pada situasi dan kondisi karyawan.

Menurut Robbins & Judge (2018) stres kerja dan kinerja merupakan dua hal yang saling berpengaruh dan mempengaruhi. Tingkat stres kerja yang rendah hingga sedang akan memiliki dampak yang baik untuk kinerja, yaitu kinerja akan optimal. Biasanya karyawan akan melakukan tugasnya secara lebih baik dan cepat apabila ada sedikit tekanan yang dirasakan. Akan tetapi, apabila tekanan yang dialami oleh karyawan tinggi dengan tuntutan tugas yang banyak, maka akan menghasilkan kinerja yang rendah. Berbeda halnya dengan

penelitian dari Murali et al. (2017) yang mengatakan bahwa tekanan waktu atau kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan.

Literatur di atas membuktikan bahwa kinerja dipengaruhi dengan adanya dukungan dari perilaku inovatif, iklim organisasi, dan stress kerja. Namun ada beberapa penelitian tidak mendukung pengaruh antar variabel tersebut. Seperti Penelitian dari Wardhani & Gulo (2016) menyebutkan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap perilaku inovatif. Begitupun dengan Melhem et al. (2020) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif.

Adanya perbedaan hasil penelitian atau *gaps research* di atas, dan adanya fenomena yang terjadi di beberapa perusahaan yang membuat peneliti tertarik untuk mengangkat penelitian mengenai **Pengaruh Iklim Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Perilaku Inovatif sebagai Mediator.**

B. Rumusan Masalah Penelitian

Adapun rumusan masalah dari penelitian ini yaitu:

1. Apakah iklim organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif?
2. Apakah stres kerja berpengaruh negatif terhadap perilaku inovatif karyawan?
3. Apakah iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah perilaku inovatif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?

6. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan perilaku inovatif sebagai variabel mediasi?
7. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan perilaku inovatif sebagai mediasi?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap perilaku inovatif
2. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap perilaku inovatif karyawan
3. Untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan
4. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan
5. Untuk menganalisis pengaruh perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan
6. Untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan dengan perilaku inovatif sebagai variabel mediasi
7. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan perilaku inovatif sebagai mediasi

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa memberi manfaat untuk berbagai pihak yang terkait, yaitu:

1. Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada perusahaan tempat kerja mahasiswa pascasarjana UMY dalam membangun perilaku inovatif karyawannya dengan baik dan menciptakan iklim organisasi yang bagus. Penelitian ini juga mengharapkan agar menjadi acuan untuk perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Praktis

Penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk menambah wawasan dan perspektif baru bagi pihak-pihak lain yang ingin melakukan penelitian mengenai iklim organisasi, perilaku inovatif, stres kerja dan kinerja karyawan.