

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam menciptakan keseimbangan internal organisasi. Apalagi pada era perkembangan dan kemajuan teknologi saat ini, dimana sangatlah dibutuhkan sumber daya manusia yang memadai dalam suatu perusahaan agar dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik. Tantangan yang dihadapi oleh perusahaan yaitu bagaimana caranya agar dapat membangun hubungan dan iklim organisasi yang nyaman dan kondusif, menjaga kepuasan karyawan, dan juga mengembangkan perilaku inovatif karyawan dalam menggunakan strategi maupun metode kerja yang nantinya akan dapat menghasilkan kinerja karyawan yang optimal.

Perilaku inovatif dapat mendorong para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dan mengembangkan kompetensi organisasi sebagai upaya pencapaian target yang ditetapkan oleh organisasi (Soebardi, 2012). Menurut De Jong & Hartog (2010) perilaku inovatif ialah sikap individu secara keseluruhan yang mengarah pada pemunculan, pengenalan, dan penerapan sesuatu yang baru yang berhubungan dengan ide, proses, produk, maupun prosedur yang berguna di dalam perusahaan. Seseorang yang mempunyai perilaku inovatif ialah orang yang selalu berfikir kritis dan terus

berupaya agar selalu terjadi perubahan di lingkungannya, dari sikap yang belum maju ke sikap yang sudah maju dengan harapan agar perubahan tersebut menghasilkan keuntungan atau nilai tambah tertentu (George & Zhou, 2010 dalam Puji Astuti *et. al*, 2019).

Tantangan organisasi yang paling serius yaitu upaya atau cara organisasi dalam meningkatkan kinerja, karena kesuksesan pencapaian tujuan dan keberlangsungan hidup suatu organisasi tergantung oleh kualitas sumber daya manusia yang ada didalam organisasi tersebut (Sari, 2014). Menurut Manthis & Jackson (2016), kinerja karyawan adalah apa yang dikerjakan dan tidak dikerjakan oleh seorang karyawan kepada perusahaan atau organisasi yang diidentifikasi melalui hasil kerja karyawan itu sendiri dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan kinerja yang baik maka setiap karyawan akan dapat memenuhi tugas dan kewajibannya secara efektif dan efisien, sehingga akan terselesaikan dengan baik segala permasalahan-permasalahan yang ada dan terjadi pada organisasi.

Salah satu upaya peningkatan kinerja karyawan yakni dengan menciptakan iklim organisasi yang kondusif (Hermanto, 2018). Iklim organisasi merupakan faktor yang penting dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Triastuti (2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa suatu organisasi apabila mempunyai iklim organisasi yang baik dan kondusif akan mampu memberikan perasaan aman dan nyaman kepada para karyawannya sehingga memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja lebih optimal dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Semakin tinggi

iklim organisasi maka semakin tinggi kinerja sumber daya manusianya, sebaliknya semakin rendah iklim organisasi maka semakin rendah pula kinerja sumber daya manusianya (Setiawan, 2015). Iklim organisasi sangatlah penting bagi sebuah organisasi, karena iklim organisasi merupakan persepsi seorang karyawan tentang apa yang diberikan oleh organisasi yang kemudian akan dijadikan sebagai tolak ukur seorang karyawan dalam menentukan tingkah lakunya (Ukkas & Latif, 2017). Menurut Tagiuri & Litwin (1968), iklim organisasi yakni kualitas lingkungan internal yang didapati oleh anggota organisasi yang relatif terus berlangsung, mempengaruhi tingkah laku mereka yang digambarkan pada pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi.

Selain iklim organisasi, faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan ialah kepuasan kerja. Kepuasan kerja mampu memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, karena kepuasan kerja memiliki peran yang penting dalam pengembangan organisasi sebagai peningkatan efisiensi dan kinerja karyawan (Ahmed & Uddin, 2012). Menurut Robin & Judge (2015), kepuasan kerja (*job satisfaction*) yaitu suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang berasal dari hasil suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya. Kepuasan kerja tercermin pada perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya, yakni cara bersikap karyawan terhadap pekerjaannya (Wiliandari, 2015). Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mempunyai perasaan positif tentang pekerjaannya, begitupun sebaliknya karyawan yang memiliki tingkat

kepuasan kerja yang rendah akan mempunyai perasaan negatif tentang pekerjaannya. Perasaan kepuasan dan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan yang bersangkutan (Wijaya, 2018). Dengan kondisi tersebut maka akan menjadi faktor yang dapat mendorong para karyawan untuk menghasilkan kinerja yang tinggi sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan atau organisasi.

Apabila suatu organisasi ingin mencapai hasil kerja atau kinerja yang maksimal, maka organisasi tersebut harus mampu membangun iklim organisasi yang kondusif dan sebaik mungkin (Hermanto, 2018). Iklim organisasi yang baik akan menghasilkan kinerja yang produktif dan inovatif yang nantinya akan dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam pekerjaannya akan lebih produktif dan terdorong untuk memunculkan perilaku inovatif yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan-tujuan yang diharapkan perusahaan.

Beberapa studi juga membuktikan bahwa peranan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Setiawan, 2015). Namun dalam studi yang dilakukan oleh Raza (2010) menunjukkan hasil yang berbeda, yakni tidak ada pengaruh langsung signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja. Studi lain membuktikan peranan iklim organisasi dalam meningkatkan kinerja (Karundeng, 2013). Meskipun demikian, beberapa studi lain menemukan adanya perbedaan penelitian (*gap research*) antar hubungan variabel. Pushpakumari (2008) melakukan penelitian mengenai

pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja. Hasil membuktikan bahwa adanya hubungan yang positif antara kepuasan kerja dan kinerja. Namun dalam penelitian Can & Yasri (2016), hasil menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Abbas *et al.* (2021) dalam studinya menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan perilaku inovatif. Sedangkan hal tersebut berlawanan dengan penelitian Riani *et al.* (2019) menunjukkan bahwa iklim organisasi tidak memiliki hubungan positif terhadap perilaku inovatif. Anes Hrnjic *et al.* (2018) membuktikan bahwa kepuasan kerja secara signifikan meningkatkan inovasi karyawan. Studi lain justru membuktikan hal sebaliknya, Sabir & Kalyar (2013) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh dan tidak berhubungan positif dengan perilaku inovasi organisasi.

Peneliti memilih PT Pos Indonesia KCU Yogyakarta sebagai lokasi penelitian karena PT Pos Indonesia merupakan organisasi bisnis dan sosial berbentuk Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di bidang kurir dan logistik yang terus berkembang meskipun muncul banyaknya perusahaan – perusahaan jasa pos lokal maupun internasional di era kemajuan teknologi ini. Berdasarkan keterangan salah satu karyawan PT Pos Indonesia KCU Yogyakarta dan juga hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa kondisi iklim organisasi di PT Pos Indonesia KCU Yogyakarta dinilai cukup baik dan kondusif. Namun demikian meskipun kondisi iklim organisasi yang cukup kondusif, tidak jarang beberapa

karyawan tidak diikuti dengan kinerja karyawan yang maksimal. Iklim organisasi yang seharusnya dapat memberikan dampak positif bagi karyawan terkadang tidak memicu karyawan untuk menghasilkan kinerja yang optimal, sehingga karyawan tidak dapat memunculkan perilaku inovatif dan kemudian berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan kondisi tersebut maka penulis ingin melakukan penelitian lebih lanjut dan ingin mengkonfirmasi apakah terdapat permasalahan atau fenomena terkait dengan kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia KCU Yogyakarta. Penulis mengharapkan penelitian ini dapat memberikan dampak positif terhadap perusahaan seperti peningkatan kinerja karyawan yang optimal, kepuasan kerja yang tinggi, iklim organisasi yang semakin baik dan kondusif, serta pemunculan perilaku inovatif yang dapat membantu perusahaan dalam upaya mencapai sasaran atau tujuan perusahaan.

Dari beberapa acuan penelitian yang sudah disebutkan menunjukkan adanya perbedaan hasil penelitian mengenai pengaruh iklim organisasi, kepuasan kerja, perilaku inovatif dan kinerja. Selain itu juga masih terdapat permasalahan mengenai sumber daya manusia yang dihadapi oleh para pelaku organisasi. Penelitian ini berfokus untuk mengetahui hubungan iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja dengan perilaku inovatif sebagai variabel intervening, dengan objek penelitian yakni karyawan PT Pos Indonesia KCU Yogyakarta. Sehingga penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Perilaku Inovatif Sebagai**

Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan PT Pos Indonesia KCU Yogyakarta).”

1.2. PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, dapat dirumuskan masalah-masalah yang akan dibahas pada skripsi ini, yaitu :

1. Apakah iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif?
3. Apakah iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja?
5. Apakah perilaku inovatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja?
6. Apakah perilaku inovatif memediasi pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja?
7. Apakah perilaku inovatif memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja?

1.3.TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut.

1. Menganalisis dan menjelaskan pengaruh iklim organisasi terhadap perilaku inovatif.
2. Menganalisis dan menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku inovatif.
3. Menganalisis dan menjelaskan pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja.
4. Menganalisis dan menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja.
5. Menganalisis dan menjelaskan pengaruh perilaku inovatif terhadap kinerja.
6. Menganalisis dan menjelaskan pengaruh perilaku inovatif dalam memediasi iklim organisasi terhadap kinerja.
7. Menganalisis dan menjelaskan pengaruh perilaku inovatif dalam memediasi kepuasan kerja terhadap kinerja.

1.4. MANFAAT PENELITIAN

Adapun manfaat dari penelitian ini yakni sebagai berikut.

1. Bagi Organisasi/Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan sehingga pada akhirnya dapat memberikan bahan masukan dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

2. Bagi Akademik Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian terhadap ilmu pengetahuan, khususnya dalam ilmu manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengaruh faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja.

3. Bagi Peneliti

Penelitian diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan, wawasan, dan pengalaman, serta belajar sebagai praktisi dalam memecahkan dan menganalisis sebuah masalah, khususnya dalam penelitian yang berkaitan dengan pengaruh faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.